

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

CHANGEMENT ET CONTINUITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL EN
AFRIQUE DU SUD

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCE POLITIQUE

PAR
BRIGITTE VAILLANCOURT

MAI 2006

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 -Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article **11** du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Nous tenons tout d'abord à souligner que la réalisation de ce mémoire a été rendue possible grâce au financement offert conjointement par l'Agence Canadienne pour le Développement International (ACDI) et le Bureau Canadien pour l'Éducation Internationale (BCEI). En second lieu, nous tenons à remercier toute l'équipe du International Labour Resources and Information Group (ILRIG) ainsi que les nombreux intervenants et amis sud-africains qui nous ont guidé à travers le projet de recherche. Nous tenons également à remercier le professeur Dan O'Meara qui s'est montré disponible, efficace et encourageant. Enfin, nous tenons à remercier chaleureusement parents et amis qui nous ont appuyé au cours de ce long processus de rédaction et, plus particulièrement, Pierre, Loulou, Laurent et Maxime.

Brigitte Vaillancourt

Janvier 2006

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----|
| LISTE DES ABRÉVIATIONS..... | v |
| RÉSUMÉ | vii |
| INTRODUCTION | 1 |
| CHAPITRE I DÉMARCHE THÉORIQUE POUR L'ANALYSE DES RELATIONS DE TRAVAIL..... | 7 |
| 1.1 Introduction..... | 7 |
| 1.1.1 Leah Vosko.. | 8 |
| 1.1.2 Genre et relations de genre..... | 9 |
| 1.2 Évolution des relations de travail | 10 |
| 1.2.1 Relations de travail standard | 11 |
| 1.2.1.1 Rapide survol de l'économie politique mondiale..... | 13 |
| 1.2.1.2 Contexte d'émergence de la mondialisation | 14 |
| 1.2.2 Relations de travail temporaire | 16 |
| 1.3 Marchandisation de la force de travail | 18 |
| 1.3.1 Capitalisme, travail et marchandise | 19 |
| 1.3.2 Production et reproduction sociale..... | 22 |
| 1.4 Féminisation du travail..... | 25 |
| 1.5 L'industrie du travail temporaire | 28 |
| 1.6 Conclusion | 31 |

| | |
|--|-----|
| CHAPITRE II | |
| LA FLEXIBILISATION DU TRAVAIL ET L'ORIENTATION | |
| NÉOLIBÉRALE DU GOUVERNEMENT DE L'ANC..... | 33 |
| 2.1 Introduction..... | 33 |
| 2.1.1 Mise en contexte | 33 |
| 2.2 Évolution de la politique socio-économique de l'ANC | 35 |
| 2.3 Croissance, emploi et redistribution..... | 41 |
| 2.4 Une politique qui porte fruit..... | 44 |
| 2.5 Les conditions de la reproduction sociale post-apartheid: privatisations, coupures et évictions | 46 |
| 2.6 Les relations de travail: une flexibilité encadrée ?..... | 53 |
| 2.7 Conclusion | 59 |
| CHAPITRE III | |
| <i>FLEXIBILISATION</i> DU TRAVAIL AU SEIN DES HÔTELS HOLIDAY INN DU | |
| CAP | |
| 3.1 Introduction..... | 61 |
| 3.1.1 Particularités de la ville du Cap..... | 62 |
| 3.2 Profil de la compagnie Southern Sun..... | 63 |
| 3.3 Réaménagements des hôtels, mises à pied et sous-traitance..... | 66 |
| 3.4 La déconfiture syndicale | 71 |
| 3.5 La version des travailleurs temporaires..... | 76 |
| 3.5.1 Précarisation des conditions de travail..... | 80 |
| 3.6 Création de compagnies «indépendantes» | 84 |
| 3.7 La version des femmes de chambre | 89 |
| 3.8 Conclusion | 95 |
| CONCLUSION | 97 |
| BIBLIOGRAPHIE | 104 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|---------|---|
| ANC | African National Congress |
| BCEA | Basic Conditions of Employment Act |
| BM | Banque Mondiale |
| CARWUSA | Commercial and Allied Workers Union of South Africa |
| CC | Close Corporation |
| CCMA | Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration |
| CODESA | Convention for a Democratic South Africa |
| COFESA | Confederation of Employers of South Africa |
| COSATU | Congress of South Africa Trade Union |
| ECC | Employment Conditions Commission |
| EEA | Employment Equity Act |
| ESKOM | Electricity Supply Commission |
| ET | Economic Trends Research Group |
| FMI | Fonds Monétaire International |
| GATT | General Agreement on Tariffs and Trade |
| GEAR | Growth, Employment and Redistribution |
| HARWUSA | Hotel and Allied Restaurant Workers Union of South Africa |
| IFP | Inkatha Freedom Party |
| LFS | Labour Force Survey |
| LRA | Labour Relations Act |

| | |
|-----------|--|
| MERG | Macro-Economic Research Group |
| NP | National Party |
| NSA | National Skills Authority |
| OCDE | Organisation de la Coopération et le Développement Économiques |
| OIT | Organisation Internationale du Travail |
| RDP | Reconstruction and Development Programme |
| SABMiller | South African Breweries |
| SACCAWU | South African Commercial, Catering and Allied Workers Union |
| SACP | South African Communist Party |
| SETA | Sector Education and Training Authorities |
| SS | Southern Sun |
| SSA | Statistics South Africa |
| VIH | Virus de l'Immuno-déficience Humaine |

RÉSUMÉ

Ce mémoire propose une réflexion critique et féministe sur les changements et les continuités des relations de travail en Afrique du Sud post-apartheid (1994-2004). Cette réflexion est alimentée par une étude empirique portant sur les travailleurs des hôtels Holiday Inn du Cap. Le secteur hôtelier a été choisi puisqu'il offre un terrain propice à la *flexibilisation* du travail. Le recrutement d'employés via des agences de sous-traitance y est devenu une pratique courante et les emplois flexibles se multiplient, remplaçant le modèle précédent des emplois permanents.

Au regard de cette étude, ce mémoire se penche sur les hiérarchies raciales, de genre et de classe qui imprègnent les relations de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs mais aussi entre les différentes catégories d'employés. Il tente également d'expliquer comment la *flexibilisation* du travail s'insère dans le projet néolibéral auquel a adhéré le gouvernement sud-africain et, plus précisément, quelles sont ses ramifications avec les conditions actuelles de la reproduction sociale et les nouvelles lois en matière de relations de travail.

Le cadre théorique féministe de la Canadienne Leah Vosko (2000, 2003), qui s'intéresse aux changements dans les pratiques et les relations sociales attachées au travail, permet d'illustrer comment les relations de travail au sein des hôtels étudiés se sont considérablement *précarisées*, *féminisées* et *racialisées*. Les travailleurs sont d'autant plus marginalisés qu'ils sont exclus ou bien mal protégés par les nouvelles lois en matière de relations de travail et que les syndicats sont eux-mêmes fragilisés. De plus, cela se produit dans un contexte de désinvestissement de l'État dans les services et les programmes sociaux, ce qui contribue à accroître les écarts de richesse et les disparités entre les genres.

INTRODUCTION

Objet et questions de recherche

Au cours de la dernière décennie, l'Afrique du Sud a connu d'importants bouleversements socio-économiques et politiques. Le premier étant évidemment la fin du régime de ségrégation raciale et l'avènement d'un système politique démocratique. Cette transformation radicale de la société sud-africaine a été suivie par l'adoption d'une politique néolibérale, de sorte que plusieurs espoirs nourris par la transition ne se sont pas réalisés. Des démarches ont été entreprises par le gouvernement de l'ANC (*African National Congress*) en vue de libéraliser l'économie, d'assainir les finances publiques et de *flexibiliser* le marché du travail. Cet engouement pour les emplois flexibles comme les emplois contractuel, à temps partiel ou saisonnier, complexifie davantage les rapports de pouvoir légués par l'apartheid. Ce mémoire de maîtrise a pour objectif d'entreprendre une **réflexion critique** et féministe sur les changements et les continuités des relations de travail en Afrique du Sud.

Cette réflexion est alimentée par une étude empirique portant sur les travailleurs de la chaîne hôtelière Holiday Inn au Cap. En effet, le secteur hôtelier représente un terrain propice à la *flexibilisation* du travail. Le recrutement d'employés via des agences de sous-traitance y est devenu une pratique courante et les emplois flexibles se multiplient, remplaçant le modèle précédent des emplois permanents. Ces changements s'accompagnent d'une importante dégradation des conditions de travail ainsi que des stratégies et des moyens de résistance des travailleurs. Au regard de cette étude, nous questionnerons le fonctionnement des hiérarchies raciales, de genre et de classe qui sont au cœur des relations entre employés et employeurs ainsi que celles entre les différentes catégories d'employés. Nous tenterons également

d'expliquer comment la *flexibilisation* du travail s'insère dans le projet néolibéral et, plus précisément, quels sont les liens entre les transformations qui affectent l'emploi et les conditions de la reproduction sociale. Notre démarche est divisée en trois chapitres. Le premier chapitre pose les assises théoriques de l'analyse des relations de travail, le second s'intéresse aux constituantes socio-économiques et politiques de l'Afrique du Sud post-apartheid et le troisième chapitre analyse les répercussions concrètes de la *flexibilisation* du travail.

Le chapitre I, *Démarche théorique pour l'analyse des relations de travail*, présente la démarche théorique permettant d'aborder les changements et continuités des relations de travail. Notre cadre d'analyse repose essentiellement sur le travail de Leah Vosko (2000, 2003) qui s'intéresse aux changements dans les pratiques et les relations sociales attachées au travail. Bien que les recherches de Vosko portent principalement sur les relations de travail au Canada, les concepts ainsi que la théorie féministe critique qu'elle privilégie offrent des repères pertinents pour l'analyse de la situation sud-africaine, c'est du moins ce que notre mémoire devra démontrer. L'étude des relations de travail implique que l'on s'intéresse à la fois aux relations sociales et aux structures au sein desquelles elles prennent place. Dans cette perspective, il nous a tout d'abord semblé important de situer l'évolution des relations de travail au sein de l'économie politique mondiale et du système de production capitaliste. Les rapports de production capitalistes sont à l'origine des processus d'exploitation de la force de travail, bien que ces processus évoluent en fonction des arrangements négociés entre les intérêts corporatifs, étatiques, syndicaux et familiaux. Ces arrangements varient également selon les catégories de travailleurs et les secteurs de production qui sont à leur tour touchés par les hiérarchies sociales. Il est ainsi incontournable de se pencher sur la nature de l'intervention des gouvernements nationaux qui ont le pouvoir d'accentuer ou de minimiser les processus d'exploitation. Cela nous amènera également à l'étude des conditions de la reproduction sociale et à la prise en compte des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Le chapitre II, *La flexibilisation du travail et l'orientation néolibérale du gouvernement de l'ANC*, explore les différentes facettes du contexte sud-africain. Ce second chapitre débute par la présentation de l'évolution de la politique macro-économique de l'ANC qui est passée de la promotion de la croissance à travers la redistribution à la promotion du libre marché. Le leitmotiv de la politique macro-économique actuelle est de libéraliser les échanges financiers et commerciaux et de restreindre les dépenses publiques par l'entremise, entre autres, de la privatisation et de partenariats public-privé. Une fois exposé les grands traits de cette politique, nous nous attarderons plus particulièrement sur ses répercussions au plan des conditions de vie et de survie des hommes et des femmes. Nous examinerons comment la politique actuelle du gouvernement de l'ANC compromet l'accès à des emplois décents ainsi qu'aux services essentiels comme l'eau, l'électricité et le logement. Ultimement, cela a pour conséquence d'accroître les écarts de richesses qui se déploient en fonction de la couleur de la peau et du genre. Nous terminerons ce chapitre par un examen des nouvelles lois en matière de relations de travail qui contiennent d'importantes brèches permettant aux entreprises d'aller de l'avant avec la *flexibilisation* du travail.

Le troisième et dernier chapitre, *flexibilisation du travail au sein des hôtels Holiday Inn du Cap*, se penche sur les répercussions concrètes de la *flexibilisation* du travail. Nous présenterons les démarches entreprises par la compagnie Southern Sun, pour *flexibiliser* les relations de travail, c'est-à-dire le recours à la sous-traitance et à ce que la compagnie appelle l'*insourcing*. Ce processus désigne la manière très singulière utilisée pour restructurer le service d'entretien des chambres. Pour ce service, Southern Sun a créé de nouvelles compagnies au statut «indépendant» qui sont dirigées par d'anciennes femmes de chambre. Southern Sun a ainsi mis à profit la politique du *black empowerment* prônée par l'ANC pour avantager une petite minorité de femmes métisses chargées d'exploiter au maximum les femmes de chambre noires. Nous détaillerons les composantes de ce processus et celles propres au recours à la sous-traitance en confrontant les propos de la direction de la

compagnie à ceux des travailleurs. Ce faisant, nous analyserons comment les relations de travail qui s'articulent autour des relations raciales, de genre et de classe, ont été radicalement bouleversées. En d'autres mots, les relations de travail se sont *précarisées, racialisées et féminisées*. Nous terminerons ce mémoire en effectuant un retour sur les implications globales de la *flexibilisation* du travail dans un contexte post-apartheid durement marqué par la politique néolibérale.

Méthodologie

La recherche pour le mémoire s'est déroulée en deux principales étapes, la première étant d'ordre empirique et la seconde, théorique. Une recherche terrain a été réalisée au cours de l'année 2003 dans la ville du Cap. La seconde étape a consisté en l'application critique du cadre d'analyse à notre étude de cas. Cette étape a été menée à terme en utilisant l'analyse de sources académiques. La recherche empirique a quant à elle nécessité le recours à diverses méthodes de recherche, c'est-à-dire (i) l'analyse de documents, (ii) l'observation de milieux et (iii) la réalisation d'entrevues semi-dirigées. Bien que des données quantitatives aient été utilisées pour certains aspects de la recherche, nous étions particulièrement intéressés par la collecte de données qualitatives.

Les participants à la recherche se situent à différents niveaux hiérarchiques de l'industrie hôtelière, de façon à pouvoir obtenir une vision d'ensemble de ce secteur. Des entrevues individuelles ont d'abord été réalisées avec des représentants de la direction nationale de la compagnie Southern Sun à qui appartiennent les hôtels Holiday Inn. Nous avons ainsi rencontré le directeur exécutif, **Andy McLaurin**, ainsi que le directeur des ressources humaines, **Hugo Lambrecht**.

Nous avons ensuite interrogé divers représentants nationaux et régionaux du principal syndicat actif dans le secteur hôtelier, le *South African Commercial, Catering and*

Allied Workers Union (SACCAWU). Au niveau national, des entrevues ont été réalisées avec le délégué permanent des travailleurs de Southern Sun, **Philip Nlocosi**, le responsable de l'unité pour les campagnes de négociation (*National organiser of the centralised campaigns bargaining unit*) **Lee Modiga** et la coordonnatrice nationale des questions de genre (*National gender coordinator*), **Patricia Apolis**. Au niveau régional, des entrevues ont été effectuées avec la coordonnatrice régionale des questions de genre, **Christine Lusu**, le responsable régional des travailleurs du secteur hôtelier, **Temple Machile**, le secrétaire régional, **Crosby Boy** et le responsable régional de l'unité pour les campagnes de négociation (*Centralised campaigns Bargaining unit*), **Monde Ncayo**.

Dans un troisième temps, nous avons rencontré des représentants de HBR, une compagnie de sous-traitance basée au Cap. Des entrevues individuelles ont été effectuées avec la directrice des opérations (*Business manager*), **Tracey Hibbert** et la responsable des contrats de travail (*Contract manager*), **Danielle Jetha**.

Dans un quatrième temps, nous avons rencontré des chercheurs et intervenants ayant une expérience du secteur hôtelier. Des rencontres individuelles ont été organisées avec le secrétaire du conseil de négociation dans le secteur de la restauration et de l'alimentation (*Bargaining council secretary for the restaurant catering and allied trades*), **Brian Magqaza**, un chercheur au *Labour Research Service*, **Beval Lucas**, un professeur au département de sociologie de l'Université du Cap qui est également chercheur au *Institute of Development and Labour Law*, **Shane Godfrey**, et une seconde chercheuse au *Institute of Development and Labour Law*, **Marlea Clarke**.

Finalement, nous avons rencontré des travailleurs temporaires dans trois hôtels Holiday Inn de la ville du Cap, le *Cape Town Holiday Inn*, le *Eastern Boulevard Garden Court* et le *Newland Garden Court*. Les entrevues avec les travailleurs temporaires ont été réalisées en respectant l'anonymat des participants. Nous avons

effectué des entrevues en groupe avec des travailleurs temporaires engagés par l'agence de sous-traitance HBR. En tout, huit employés ont été rencontrés, dont quatre hommes et deux femmes travaillant aux cuisines, une femme responsable des minibars et une femme chargée du nettoyage des corridors. Afin d'obtenir l'opinion des employés permanents de Southern Sun, nous avons également rencontré une employée travaillant dans le département de la cuisine ainsi que trois employées qui sont également déléguées syndicales de SACCAWU, soit une gérante, une préposée au département de la lessive et une réceptionniste.

Nous avons ensuite rencontré deux directrices des nouvelles compagnies «indépendantes» responsables de l'entretien des chambres d'hôtels. Une première entrevue a été réalisée avec la directrice de la compagnie du *Cape Town Holiday Inn*, **Elizabeth Jack**. Il devait s'agir d'une entrevue individuelle, mais Elizabeth Jack s'est présentée accompagnée de **Merle Barchman** qui est engagée par Southern Sun pour superviser la compagnie d'entretien des chambres. Une seconde entrevue a été réalisée avec la directrice de la compagnie du *Eastern Boulevard Garden Court*, **Penny Jack**. Les entrevues avec les femmes de chambre ont été beaucoup plus difficiles, principalement parce que les employées craignaient de se faire réprimander par leur employeur pour avoir discuté de leurs conditions de travail. Certaines femmes de chambre ont affirmé ne pas avoir le droit de participer à des entrevues. Nous sommes finalement parvenu à réaliser trois entrevues en petits groupes avec six femmes de chambres.

En terminant, il est important de souligner que les extraits d'entrevues ont été retranscrits tel quel. Il faut rappeler que dans bien des cas, l'anglais n'est pas la langue maternelle des participants à la recherche.

CHAPITRE I

DÉMARCHE THÉORIQUE POUR L'ANALYSE DES RELATIONS DE TRAVAIL

1.1 Introduction

Le remplacement, par plusieurs employeurs, d'emplois permanents en diverses formes d'emplois précaires, comme les emplois contractuel, à temps partiel ou saisonnier, et ce, bien souvent, à travers le recours à des bureaux de sous-traitance se produit en parallèle avec le réaménagement de l'intervention des gouvernements dans les services sociaux. En ce sens, les transformations qui affectent la sphère du travail doivent être étudiées en relation avec les dynamiques présentes dans les autres sphères de la société. Dans ce premier chapitre, nous présenterons ainsi la démarche théorique qui servira à analyser les relations de travail dans le secteur hôtelier sud-africain. Notre cadre d'analyse repose essentiellement sur le travail de Leah Vosko (2000, 2003) qui s'intéresse aux changements ainsi qu'aux continuités dans la nature et la structure des relations de travail en s'attardant plus particulièrement à la sous-traitance. Le présent chapitre est divisé en quatre parties: (i) il sera tout d'abord question des relations entre l'économie politique mondiale et l'évolution des relations de travail; puis (ii) de la nature du travail à l'intérieur du système de production capitaliste; (iii) du processus de féminisation du travail; et (iv) finalement, la quatrième partie traitera des éléments de nature plus empirique associés à notre sujet d'étude, c'est-à-dire les contours de l'industrie de la sous-traitance ainsi que les pratiques, les discours et les problèmes qu'elle génère et alimente.

1.1.1 Leah Vosko en bref

Dans ses travaux et particulièrement dans son livre *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship* (2000), Vosko s'est intéressée de façon empirique et théorique aux changements dans les pratiques et les relations sociales attachées au travail¹. À travers une analyse de la situation canadienne, elle démontre comment, avec le recul des emplois permanents amorcé au début des années 1970 et l'augmentation des emplois contingents², les relations de travail contemporaines évoluent de pair avec les processus de marchandisation et de féminisation du travail (Vosko 2000). Leah Vosko propose une démarche holistique de l'étude des relations de travail qui se situe au croisement entre plusieurs contributions théoriques (marxiste, approches critiques de la fragmentation du marché du travail, école de la régulation, économie politique internationale), mais dont le principal point de repère est l'adoption d'une analyse féministe critique³. Elle s'intéresse aux relations sociales ainsi qu'aux législations, aux discours et aux

¹ Leah Vosko est présentement responsable de la chaire de recherche canadienne en économie politique féministe de l'université York. Elle a publié plusieurs livres, dont le plus récent est: *Challenging the Market, the Struggle to Regulate Work and Income* (2004), édité avec Jim Stanford.

² Dans *Temporary Work, The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship* (2000), Vosko utilise le terme de travail temporaire (*temporary work*), alors que dans ses articles ultérieurs, elle parle plutôt d'emplois contingents (*contingent work*). Les deux termes sont synonymes, mais celui d'emplois contingents fait plus directement référence à l'absence de sécurité et de stabilité qui accompagne ces formes d'emplois (Vosko 2000, 2003, 2004). Dans ce texte, nous utiliserons tour à tour les deux termes. Précisons que dans la littérature sur le travail, on utilise fréquemment le terme d'emploi atypique qui nous semble toutefois moins précis et suggère l'existence d'une forme dominante de relation de travail.

³ Par analyse féministe critique, on fait référence aux travaux qui questionnent les théories conventionnelles en relations internationales et les reconstruisent à travers une lunette sensible aux relations de pouvoir entre les hommes et les femmes. Bien qu'il existe une panoplie de perspectives féministes (post-marxistes, tiers-mondistes, néo-gramscien, post-modernes), nous croyons, à l'instar d'Ann Tickner, qu'il est possible de faire ressortir les lieux communs et de cerner le champs des approches féministes en relations internationales. Ces lieux communs reposent sur le partage de positions épistémologiques et ontologiques post-positivistes. Les approches féministes critiques sont susceptibles de concevoir la connaissance comme étant socialement construite et émancipatrice, d'utiliser le genre comme un outil d'analyse et non comme une catégorie descriptive et de produire des analyses qui s'intéressent à la fois aux structures sociales et aux agents, c'est-à-dire aux relations entre les expériences de vie des hommes et des femmes et les structures de pouvoir qui les régissent selon les contextes particuliers dans lesquels ils prennent place (Tickner 1997).

pratiques provenant d'une multitude d'acteurs locaux, nationaux et internationaux. En plus, le cadre d'analyse proposé par Vosko a été développé spécifiquement pour l'étude de la sous-traitance, ce qui correspond exactement au sujet de la recherche terrain réalisée en Afrique du Sud.

1.1.2 Genre et relations de genre

Avant de passer à la présentation plus détaillée de notre cadre d'analyse, nous souhaitons préciser la compréhension que nous avons des concepts de genre et de relations de genre, concepts qui seront utilisés tout au long de ce mémoire. Le concept de genre représente avant tout un outil analytique qui englobe les relations de pouvoir reposant sur des constructions sociales de la masculinité et de la féminité (Tickner 1997). Ce concept est relationnel et dynamique. Les relations de genre agissent ainsi en interaction avec d'autres relations de pouvoir définies entre autres par les classes, l'origine raciale, l'âge ou la religion (Marchand et Runyan 2000). Fudge et Vosko offrent une définition englobante qui intègre les multiples composantes du concept de genre:

«The term gender refers to the social processes through which cultural meanings come to be associated with sexual difference and in the ways in which sexual difference forms the basis for social exclusions and inclusions and constitutes inequalities in power, authority, rights, and privileges. To a critical, but limited, extent, especially in procreation, sexual differences are material. But while sexual differences are the ontological basis of gender discourses, gender is socially constructed. A dimension of all social relationships, gender is the social significance attached to sexual difference, which, in turn, structures organizations, affects social and political relationships, and becomes intrinsic to the construction of significant social categories and political identities. Thus, the term gender refers both to historically and socially constituted relationships and to a tool of analysis used to understand how social relationships and cultural categories are constituted» (Fudge et Vosko 2003: 185).

Dans cette perspective, adopter une lunette sensible au genre implique de se pencher sur les articulations entre les relations et les identités sociales de genre et la race, l'ethnicité, la classe et d'autres dimensions de la différence et, pour le sujet qui nous intéresse, sur la manière dont ces articulations façonnent les relations de travail.

1.2 Évolution des relations de travail

Les modèles conceptuels des relations de travail standard et des relations de travail temporaire, tel qu'ils ont été théorisés par Leah Vosko (2000, 2003), permettent de situer l'évolution des relations de travail au sein de l'économie politique mondiale⁴. Précisons dès lors que ces modèles ne sont pas destinés à englober une seule relation de travail ou même la relation la plus commune. Les relations de travail standard représentent un modèle sur la base de laquelle les politiques et pratiques en matière d'emploi ont été élaborées dans les pays industrialisés au cours de la période d'après-guerre. Le travail de Leah Vosko consiste à démontrer comment le statut normatif de ce modèle est aujourd'hui remis en question sous l'effet de l'augmentation des emplois contingents. À nouveau, l'argumentation de Vosko repose sur l'analyse des relations de travail au sein des pays industrialisés, ce qui ne concorde pas exactement avec les réalités sud-africaines. Il faudra donc s'assurer d'adapter correctement l'argumentation de Vosko au contexte particulier qui nous intéresse. Nous nous pencherons d'abord sur le modèle conceptuel des relations de travail standard ainsi que sur le contexte économique et politique qui lui est attaché. Dans un second temps, nous passerons à l'analyse des relations de travail temporaire.

⁴ L'élément *relationnel* est important puisque la position occupée par une personne ou un groupe de personnes est dynamique et évolue en fonction des hiérarchies et divisions raciales, sexuelles, de classes et autres existant entre différentes catégories de travailleurs. Ce sont précisément ces *relations* que nous souhaitons analyser.

1.2.1 Relations de travail standard

Le modèle conceptuel des relations de travail standard fait référence à un emploi durable, continu et permanent où l'employé a un seul patron et travaille normalement sous son autorité directe. Il fait aussi référence à un contrat de travail continu, des avantages sociaux adéquats, des heures de travail raisonnables qui s'échelonnent à temps plein et à l'année longue et, bien souvent, à la présence active d'un syndicat. Les avantages sociaux comme les pensions de retraite, l'assurance chômage et l'assurance médicament sont des éléments importants associés à ce modèle. On associe donc un certain degré de sécurité et de durabilité à ces relations de travail⁵.

Le modèle conceptuel de relations de travail standard est relié à un contexte historique bien particulier, celui des années d'après-guerre. La période qui s'échelonne de 1945 à 1970 a été marquée par une forte prospérité économique, du moins à l'intérieur des pays industrialisés, ainsi que par un penchant pour l'interventionnisme. Le compromis négocié entre les acteurs de la reconstruction a donné naissance au concept Keynésien d'Etat providence. On s'est entendu sur la nécessité d'intervenir sur les forces du marché dans l'objectif d'atteindre une croissance soutenue, de créer de l'emploi et aussi de mettre en place une forme de *salaire social* en instituant des programmes de sécurité sociale ainsi que des politiques en matière de santé, d'éducation et de logement (Vosko 2000). Le modèle

⁵ Le modèle conceptuel de relations de travail standard était sanctionné aux niveaux national et international par une panoplie d'organisations et de textes de lois, notamment par de nombreuses conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Suite à la crise économique de 1929, l'OIT a d'ailleurs entrepris une vaste campagne contre les bureaux de placement privés qui effectuent pourtant un retour en force à l'heure actuelle. À partir de sa création en 1919, l'Organisation Internationale du Travail a fait de l'affirmation «le travail n'est pas une marchandise» sa maxime. Les conventions adoptées à l'époque engageaient les États membres à s'impliquer et à protéger les droits fondamentaux des travailleurs, notamment en créant des programmes sociaux. La définition qu'offre l'OIT des droits fondamentaux des travailleurs concordait avec les constituantes des relations de travail standard, entre autres, le droit d'association, le paiement d'un salaire décent, une période de repos d'au moins 24 heures par semaine, l'abolition du travail des enfants, le traitement équitable de l'ensemble des travailleurs d'un même pays, l'établissement d'un système d'inspection pour s'assurer du respect de ces droits (Vosko 2000).

conceptuel de relations de travail standard est aussi étroitement associé au modèle fordiste de production économique et de reproduction sociale qui passait par la production et la consommation de masse. La standardisation des relations de travail devait fournir à un nombre restreint de travailleurs masculins et à leurs familles un revenu et du temps de repos suffisants pour consommer les produits qu'ils produisaient eux-mêmes. Selon Michel Aglietta (1979), le fordisme représentait une norme de consommation chez les classes ouvrières qui était régie par la possession privée de biens matériels, particulièrement de la maison et de l'automobile.

Ce modèle n'était pas exclusif et il fonctionnait en parallèle avec des hiérarchies sociales. Il était surtout accessible aux employés oeuvrant dans les secteurs à rendement et à salaire élevés, excluant ainsi les secteurs dominés par les femmes et les immigrants (Porter 1996, 2003). Le modèle d'Aglietta reflétait en réalité les pratiques de consommation des travailleurs situés dans les secteurs privilégiés de production (Vosko 2000). Comme l'écrit Vosko:

«There have always been segmented labour markets: in the public sphere of production, Fordism relied on many types of production (small-batch and unit production, large-batch and mass production), mass technologies, many workforces, and, most notably, many forms of employment that differed from the standard employment relationship»⁶ (Vosko 2000: 25).

De plus, le fordisme allait de pair avec une conception particulière de la domesticité. Les femmes étaient fortement incitées à demeurer au sein de la sphère privée, où elles étaient affectées aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants, donc à la

⁶Cette fragmentation s'explique en partie par l'utilisation, par les employeurs, de caractéristiques spécifiques pour sélectionner leur main d'œuvre, pratique validée par les gouvernements: «*Taking an historical approach, many of these theorists [segmented labour markets theory] link dualism in the labour market to capital's use of ascribed characteristics to segment the labour supply. Some even focus on the important, but often ill-acknowledged, relationship between segmentation and social reproduction in identifying how employers, often backed by the state, use socially ascribed characteristics to create divisions in the labour market*» (Vosko 2000: 26).

reproduction de la main-d'œuvre. Le salaire des hommes devait ainsi suffire aux frais de subsistance d'une famille. Par conséquent, le salaire attribué aux femmes sur le marché du travail était considéré comme un salaire d'appoint, complémentaire à celui du mari et souvent circonstanciel et temporaire.

Pour ce qui est de l'Afrique du Sud, une mise en contexte s'impose. Steven Gelb (1991) a plutôt proposé d'utiliser le concept de *fordisme racial* pour décrire le système de production économique qui prévalait en Afrique du Sud. Ce concept fait plus justement référence à la combinaison entre capitalisme et Apartheid. Il va de soi que, pour la majorité noire, la période d'après-guerre n'a pas représenté une période de standardisation des relations de travail. De même, on ne peut faire référence à une idéologie dominante de la domesticité. Disons que l'idéologie que nous venons de décrire s'appliquait davantage aux femmes blanches, bien que leur position socio-économique était étroitement liée à celle occupée par les femmes noires. Notons toutefois qu'à partir de 1986, lorsque les syndicats noirs ont été légalisés, les travailleurs du secteur hôtelier, comme ceux de plusieurs autres secteurs, ont bénéficié d'emplois permanents caractérisés par certains éléments des relations de travail standard. C'est pour cette raison que l'utilisation de ce concept, adapté au contexte particulier qui nous intéresse, est pertinente pour la recherche.

1.2.1.1 Rapide survol de l'économie politique mondiale

À partir des années 1970, plusieurs luttes au plan de l'économie politique ont contribué à transformer l'ordre mondial pour faire place à ce que l'on nomme communément la mondialisation⁷. Les processus liés à la mondialisation expliquent et

⁷ Nous situons notre compréhension de la mondialisation dans le créneau des approches critiques, principalement des approches féministes qui mettent l'emphasis sur les relations entre genre et mondialisation. Ces approches étudient les processus liés à la mondialisation en allant au-delà des interprétations et des représentations conventionnelles qui sont soit trop économicistes ou étatistes et portent trop peu attention aux transformations des relations et identités sociales (Marchand et Runyan

agissent sur les relations de travail. Nous commencerons donc par résumer ce que représente la mondialisation pour ensuite faire un rapide survol de son contexte d'émergence et finalement se pencher sur le concept de relations de travail temporaire.

À l'instar de James Mittelman (1996, 2000), nous considérons la mondialisation comme un ensemble de processus et d'activités qui se déploie sous différents angles et à différentes vitesses selon les contextes. Il s'agit d'un ensemble multidimensionnel et hétérogène, ce qui signifie que plusieurs activités se produisent à l'extérieur de la mondialisation. En ce sens, le nouvel ordre mondial doit être appréhendé dans une perspective de continuités et de discontinuités. La mondialisation implique autant l'expansion des forces du marché que les politiques qui leur servent de courroie de transmission. Les manifestations de la mondialisation sont plurielles. Elles incluent entre autres la réorganisation spatiale de la production, l'interpénétration des entreprises entre les frontières, l'expansion des marchés financiers et commerciaux, les transferts massifs de population, les conflits culturels et la diffusion de l'économie de marché et de la démocratie libérale comme modèle dominant de gouvernance (Mittelman 1996: 2).

1.2.1.2 Contexte d'émergence de la mondialisation

Les années 1970 représentent un point tournant pour l'avènement de ce nouvel ordre mondial. C'est au cours des années de crises économiques de cette décennie que le rapport de force consolidé après la seconde guerre mondiale a été renversé, laissant place à un nouveau rapport de force favorable à l'expansion des marchés (Cox 1996:

2000). Les approches critiques questionnent les mythes produits par les explications libérales orthodoxes, c'est-à-dire que (1) la mondialisation est un processus strictement économique, (2) qu'elle résulte de forces extérieures et est donc incontrôlable, (3) qu'elle a toujours existée et (4), qu'il s'agit d'un processus universel porteur d'une logique prédéterminée (Cox 1994, Gill 1988, Van der Pijl 1998, Mittelman 1997).

23). Dès 1971, le président américain Richard Nixon a pris la décision unilatérale de remplacer le régime de l'étalon-or par un régime de taux de change flottant. Il mettait ainsi fin au système de Bretton Woods où la fixité du dollar servait à stabiliser les échanges monétaires afin d'éviter le renouvellement d'une crise économique de l'ampleur de celle de 1929. L'économie internationale a ensuite été fortement secouée par la première flambée des prix du pétrole de 1973 suivie d'une seconde en 1979, ce qui a coïncidé avec l'apparition du phénomène de stagflation dans plusieurs pays industrialisés, c'est-à-dire la montée de l'inflation conjuguée à la baisse de la croissance. Ces crises ont mis fin à une époque d'investissement et de croissance économique.

Les années 1980 ont également été marquantes pour l'ordre mondial, notamment avec l'effondrement du bloc soviétique. Elles ont été marquées par d'importants changements au niveau des stratégies de développement nationales. Tout d'abord, les pays en développement ont subi de plein fouet l'impact de l'augmentation des taux d'intérêt qui a engendré la crise de la dette et a mis fin au projet d'instaurer un nouvel ordre économique mondial porté par le *Groupe des 77* (Strange 1998). Avec les *programmes d'ajustement structurel* du Fonds Monétaire International (FMI) et leur principe de conditionnalité, les stratégies de substitution aux importations des années 1960 ont été remplacées par des stratégies de développement misant sur les exportations et sur l'ouverture des marchés. Cela a aussi signifié l'abandon de la production pour la consommation domestique au profit de la recherche d'investissements étrangers, des coupures dans les dépenses publiques et la dévaluation des monnaies locales.

Pour les pays industrialisés également, l'ère Thatcher/Reagan a été marquée par des politiques austères en matière d'emploi et de services publics ainsi que par des

transformations dans l'organisation de la production⁸. La lutte à l'inflation a remplacé les politiques de création d'emploi. Les gouvernements nationaux ont effectué des coupures, souvent drastiques, dans les programmes sociaux. Avec l'effondrement du bloc communiste, l'économie de marché et la démocratie libérale ont été érigées en modèle hégémonique, s'inscrivant comme principale composante de l'idéologie néolibérale. Ce consensus néolibéral impose des conditions similaires aux gouvernements qui se résument à la réduction et la rationalisation des dépenses, la maximisation des exportations, la privatisation, le régionalisme et le transnationalisme. L'Afrique du Sud n'a pas échappé à la tendance puisque le gouvernement de l'ANC a adopté, en 1996, une politique économique en parfaite harmonie avec le consensus de Washington, c'est ce que nous expliquerons dans le chapitre II.

1.2.2 Relations de travail temporaire

Le contexte mondial actuel et ses ramifications au plan des politiques nationales sont directement reliés à la *flexibilisation* du travail. En ce sens, il n'est pas surprenant de constater l'augmentation des emplois contingents. Parmi ceux-ci on retrouve le travail temporaire procuré par l'intermédiaire de bureaux de placement qui gagne, selon Vosko, une prééminence normative croissante (Vosko 2000). Précisons d'abord que les emplois contingents sont hétérogènes et collectivement, ils ne peuvent servir de modèle normatif au même titre que les relations de travail standard puisqu'ils

⁸ Les nouvelles stratégies de production dites post-fordistes reposent sur un système de production plus flexible, spécialisé et décentralisé qui utilise une main d'œuvre fragmentée, segmentée et géographiquement dispersée. Le mode de production fordiste demeure présent dans différents secteurs de production, notamment dans les secteurs reposant sur une main d'œuvre abondante et «bon marché». Précisons que les transformations dans l'organisation de la production s'appuient sur la persistance de hiérarchies sociales largement déterminées par le sexe et l'origine raciale. C'est ce qu'explique James Mittelman: «*Although there is vast organizational diversity and no single post-Fordist model, these two emphases draw varied groups of migrants, primarily unskilled and semiskilled workers in the sectors dominated by Fordism and more defined skills in the post-Fordist sectors*» (Mittelman 2000: 60-61).

recoupent une multitude de secteurs et d'emplois, dont des secteurs de pointe. Comme l'écrit Heidi Gottfried: «*Temporary work occupies an institutional space that spans multiple locations*» (Heidi Gottfried 1992: 447). Il demeure toutefois que, pour la majorité des gens sur le marché du travail, les emplois contingents sont synonymes d'insécurité. On compte parmi ceux-ci le travail à temps partiel, contractuel, temporaire, à domicile, autonome, sur appel et saisonnier. En raison de la multiplicité de ces formes d'emplois, il est difficile de s'entendre sur une définition. Vosko utilise quant à elle une étude réalisée par l'Organisation Internationale du Travail pour définir les principales caractéristiques des emplois contingents:

« (...) atypical employment contracts may take the form of temporary employment contracts, offering no more security than would follow from one large order for work placed with a worker who is classified as self-employed. They may be part-time, leaving the worker with the need to find more than one such job in order to earn a full-time wage. The hours of work may even be unspecified with the worker being paid only when work is available and the business risk thus shifting from the employer to the employee, as it would if the employee were running a separate business. The International Labour Organisation study also demonstrates that these contracts are increasingly common in nations where law permits, and suggests that private employment agencies, especially temporary help agencies, that act as brokers or market-makers trading in contracts of short duration, are growing up alongside them» (OIT 1996: 42, cité dans Vosko 2000: 28).

Vosko se penche plus particulièrement sur le phénomène de la sous-traitance qui est en expansion et qui marginalise davantage les travailleurs. Le modèle conceptuel de relations de travail temporaire fait précisément référence au travail temporaire procuré par le biais de bureaux de placement⁹. Il désigne une *relation triangulaire* entre un bureau de placement qui représente l'employeur principal, une firme cliente qui supervise le travailleur et un employé temporaire. Cette forme de relation de

⁹ À ce titre, Vosko utilise le concept de *temporary help industry* (THI) que l'on traduira par industrie du travail temporaire. On utilisera tour à tour les termes de bureaux de placement et d'agences de sous-traitance.

travail est contraire à celle décrite précédemment puisque l'employé établit des liens avec plusieurs employeurs, il est souvent lié par un contrat à court terme et travaille à temps partiel ou sur une base intermittente. De plus, l'employé peut être renvoyé sans préavis et il est rarement protégé par des négociations collectives. Le niveau d'exploitation des travailleurs temporaires employés par un sous-traitant est davantage prononcé puisque ces travailleurs abandonnent leur droit de choisir leur lieu de travail, leur position dans la division du travail et leur employeur direct et limitent leur mobilité. De plus, la forme triangulaire de la relation de travail est accompagnée par une diminution des droits et libertés au travail (Vosko 2000). Le concept d'emploi contingent est attaché au modèle de relations de travail temporaire à la différence que l'on peut occuper un emploi contingent sans nécessairement être engagé par un sous-traitant.

1.3 Marchandisation du travail

La précarité des conditions de travail et de vie rencontrée par de nombreux travailleurs temporaires contemporains ne représente pas un phénomène nouveau. De multiples formes et divers degrés d'exploitation des travailleurs ont existés à travers l'histoire et à travers les pays. Cela fait partie de la dynamique intrinsèque du système de production capitaliste. C'est pour cette raison que nous nous intéressons au statut de marchandise de la force de travail qui permet d'appréhender les changements et les continuités dans les relations de travail et de les relier au fonctionnement du système de production capitaliste. Dans cette section, nous ferons un retour sur ce qui est entendu par le concept marxiste de marchandisation de la force de travail. Nous nous attarderons ensuite aux relations de pouvoir entre les hommes et les femmes en se penchant sur la dynamique entre reproduction sociale et production.

1.3.1 Capitalisme, travail et marchandise

Avec le matérialisme historique, Marx a considérablement bouleversé la manière d'analyser les rapports de production. Plusieurs de ses contributions conceptuelles ont été réactualisées, notamment celles portant sur le statut de marchandise de la force de travail au sein des systèmes de production capitalistes. Rappelons que le principe moteur du capitalisme se résume à la maximisation de la plus-value à travers l'augmentation de la productivité, la baisse des coûts de production, la spécialisation, l'accumulation du capital et les innovations technologiques. La dynamique inhérente au capitalisme est la soumission de l'ensemble des facteurs de production aux lois du libre marché, ce qui comprend le travail. Comme le définit Helen M. Wood, le système de production capitaliste représente:

«...a system in which goods and services (...) are produced for profitable exchange, where even human labour power is a commodity for sale in the market, and where, because all economic actors are dependent on the market, the requirements of competition and profit maximization are the fundamental rules of life. The basic objective of the capitalist system is the production and self-expansion of capital» (Wood 1999: 2-3) ¹⁰.

Dans les termes marxistes, le travailleur en soi ne représente pas une marchandise. C'est sa capacité à travailler ou plutôt sa force de travail qui représente une marchandise vendue aux employeurs contre un salaire. La force de travail désigne l'ensemble des capacités matérielles et intellectuelles que vend le salarié. Sa valeur

¹⁰ Helen M. Wood (1999) actualise l'analyse marxiste du processus d'accumulation primitive en situant la spécificité du capitalisme dans la transformation des relations de classes et non dans un degré plus avancé du développement technologique. La transformation des forces de production a impliqué une transformation des relations de propriété et un changement dans les formes d'exploitation qui ont créé un besoin unique d'améliorer la productivité des travailleurs. Selon Wood, la nature du système capitaliste est unique dans l'histoire. Wood, à la suite de Polanyi, critique les théories libérales de l'émergence du capitalisme qui présupposent souvent l'existence universelle d'une rationalité de maximisation des profits. Ces deux auteurs ne s'entendent toutefois pas sur l'origine du système capitaliste ni sur ses conditions d'émergence. Wood met l'accent sur les relations sociales de propriété, ce qui l'amène à démontrer l'origine agraire du capitalisme alors que Polanyi se concentre sur les transformations technologiques et l'origine industrielle du capitalisme.

correspond quant à elle à l'ensemble des biens et services qui sont nécessaires pour assurer la reproduction d'un individu et de sa famille, c'est-à-dire pour se nourrir, se loger, se vêtir, s'éduquer. Celles-ci varient selon les conditions historiques (Brémond et Galédan 1990: 371). Le salaire que gagnent les travailleurs correspond donc à la valeur de la force de travail et non au paiement du travail qu'ils effectuent. C'est pour cette raison que, selon l'analyse marxiste, la force de travail représente la seule marchandise capable de produire une valeur supérieure (par son travail) aux coûts de sa reproduction (Piotte, 1997). La plus-value provient de l'extraction du sur-travail, c'est-à-dire de la durée de temps de travail pendant laquelle l'ouvrier travaille alors qu'il a déjà engendré pour son patron la valeur de sa force de travail¹¹. Il s'agit d'une marchandise qui ajoute de la valeur aux autres biens et services (Brémond et Galédan 1990: 371).

Ajoutons que les rapports de production capitalistes sont caractérisés par les rapports de propriété. Le contrôle par un groupe social privilégié des moyens de production et d'échange et le non-contôle par tous les autres fondent le capitalisme¹² (Brémond et

¹¹ Par exemple, s'il suffit de 4 heures pour engendrer 100\$ de valeur nouvelle correspondant au salaire journalier et que le travailleur produit encore pendant un autre 4 heures pour 100\$ supplémentaires, le surtravail est de 4 heures ou de 100\$ (Brémond et Gélédan 1990: 371-372).

¹² Le terme «ownership» utilisé en anglais désigne à la fois la propriété et, surtout, le contrôle des moyens de production. À défaut d'une meilleure traduction, nous utiliserons le terme de «contrôle». Précisons également que les rapports de classes contemporains ne se résument pas, du moins selon nous, à ceux entre prolétaires et bourgeois. À ce niveau, des féministes marxistes comme Brenner et Acker ont revisité de façon intéressante le concept de classe sociale. Les critiques des féministes tiers-mondistes et de couleur, comme Mohanty, ont également contribué à l'élaboration d'une conception plus flexible du concept de classe. Pour Brenner, l'identification de la classe sociale représente un défi dans la mesure où on ne doit pas comparer deux classes sociales opposées, les détenteurs de capital et les salariés, mais plutôt saisir les relations de pouvoir et les privilèges qui divisent ou unissent les différentes catégories de travailleurs (Brenner 2000). Chez Acker, comme chez Brenner, les classes sociales représentent avant tout une relation sociale. Pour Acker, le concept de classe permet de relier les manifestations du système capitaliste mondialisé aux problèmes rencontrés dans la vie quotidienne des femmes: «*Class is a linking concept that can mediate between the generalized and global expressions of capitalist processes and the concrete experiences of ordinary people who are simultaneously coping with these processes and producing a changing reality*» (Acker 2000: 53). Elle poursuit: «*(...) class relations are embedded in ongoing societal processes that also create and re-create gender and race relations; that class must be understood as active practices continually under way, rather than as abstract structures; that understanding of class relations, along with race and*

Galédan 1990: 371). Les prolétaires possèdent quant à eux la capacité de travailler, qui représente une forme de propriété privée dont ils peuvent disposer librement. Il en va de même pour leur salaire. Toutefois, ce champ de liberté est hautement limité par les conditions du marché et par la nécessité de subvenir à leurs besoins.

Finalement, le statut de marchandise associé à la force de travail doit être distingué des autres biens et services vendus aux marchés capitalistes. La force de travail représente une marchandise singulière en raison de son caractère social, de la valeur humaine qui en fait partie. Polanyi insiste sur cet élément, c'est-à-dire que la force de travail est animée par un individu qui possède une liberté d'action et une capacité de réfléchir, bien que celles-ci soient en partie conditionnées par le marché¹³. Les travailleurs sont aussi des acteurs capables de réagir et de s'opposer aux conditions de travail oppressantes, ce qui signifie que l'allocation et le contrôle de la force de travail comportent certaines limites qui varient en fonction du contexte historique (Polanyi 1983). Le statut de marchandise particulier de la force de travail génère une contradiction par rapport au fonctionnement du capitalisme, entre la dynamique d'accumulation qui repose sur la loi du libre marché et les luttes menées par les travailleurs et leurs organisations pour de meilleures conditions de travail. Selon Vosko, celles-ci sont en partie déterminées par le marché, mais aussi par les forces historiques, institutionnelles et morales (Vosko 2000)¹⁴. C'est précisément à ce

gender relations, must be developed from the standpoint of many differently located people; and that our notions of class relations and of the economic must be broadened to relations and processes that are not now considered to be properly economic» (Acker 2000: 63).

¹³ Karl Polanyi ne peut pas être qualifié de marxiste. Au contraire, il est reconnu pour ses critiques du libéralisme classique, mais aussi pour celles portant sur le marxisme orthodoxe. L'analyse de classe est secondaire chez Polanyi qui aborde la société comme une vaste institution à l'intérieur de laquelle opèrent plusieurs dynamiques. Polanyi a toutefois conservé de Marx ses positions sur le processus d'aliénation du capitalisme et sur le fétichisme de la marchandise (Mendell et Polanyi-Levitt 1987: 20). Polanyi désigne le travail ainsi que la terre et la monnaie comme étant des *merchandises fictives*. Le travail représente une activité économique dont dépend la reproduction sociale et c'est uniquement à l'intérieur du système capitaliste que cette activité est soumise à la loi du marché (Polanyi 1983).

¹⁴ Il semble exister une contradiction dans l'argumentation de Vosko qui utilise les positions marxistes sur le statut de marchandise de la force de travail d'une façon non orthodoxe et un peu problématique. Selon la théorie marxiste classique, la force de travail représente une marchandise et un changement

niveau qu'interviennent les gouvernements, qui ont le pouvoir d'intervenir sur les marchés du travail afin d'accentuer ou bien de minimiser les processus d'exploitation des travailleurs. Les relations entre gouvernements, syndicats et entreprises sont déterminantes pour les travailleurs et elles varient selon le contexte historique, mais aussi selon les catégories de travailleurs et les secteurs de production. Par conséquent, le statut de marchandise de la force de travail est le reflet de plus vastes relations sociales. Dans le contexte actuel où la *flexibilisation* du travail permet d'accroître la compétitivité et la productivité des entreprises, l'exploitation des travailleurs semble plus manifeste. C'est du moins ce que notre recherche devra démontrer.

1.3.2 Production et reproduction sociale

À la lecture des analyses marxistes sur le statut de marchandise de la force de travail, on peut avoir l'impression que les femmes sont absentes, les «prolétaires» étant nécessairement de sexe masculin¹⁵. C'est à ce niveau qu'interviennent les discussions sur la reproduction sociale qui ont fait bien des vagues parmi les cercles féministes marxistes des années 1970 et 1980. Les débats portant sur le capitalisme et le patriarcat ont mis en évidence l'apport du travail domestique non rémunéré des femmes et ont contribué à dévoiler les conditions matérielles de l'oppression des femmes (Bakker 2001). Aujourd'hui, ces débats se sont élargis et incluent divers échanges provenant de différentes perspectives féministes sur les relations de pouvoir

dans la nature de ce statut implique un changement révolutionnaire dans les relations de classes. Le statut de marchandise de la force de travail est représentatif du fonctionnement même du système capitaliste et il ne s'agit pas de quelque chose qui peut évoluer. Or, Vosko suggère que le statut de marchandise est dynamique et est susceptible d'être neutralisé ou accentué par l'application de politiques socio-économiques favorables aux travailleurs. Nous prendrons donc nos distances par rapport à cet aspect de l'argumentation de Vosko en parlant «d'évolution dans le niveau et l'intensité d'exploitation des travailleurs», plutôt que «d'évolution du niveau de la marchandisation des travailleurs».

¹⁵ Il ne faut toutefois pas oublier que Engels (1936) a été le premier à théoriser le fonctionnement de l'exploitation du travail des femmes au sein du capitalisme.

définies par la classe sociale, le genre, l'origine, l'ethnicité ou la sexualité qui affectent les dynamiques du travail rémunéré et non rémunéré.

Dans la littérature féministe, on associe trois aspects à la reproduction sociale: (i) la reproduction biologique, (ii) la reproduction de la force de travail (assurer la subsistance quotidienne de la «famille» et le maintien des processus par lesquels ils deviennent des travailleurs) et (iii) la reproduction des besoins matériels et affectifs. Le troisième élément fait référence à la nature relationnelle et «émotionnelle» du travail domestique, aux motivations personnelles qui le différencient des autres marchandises (Bakker 2001). Bakker définit la reproduction sociale de façon très large comme représentant les processus sociaux et les relations humaines associés à la création et à l'entretien des communautés sur lesquelles reposent l'ensemble de la production et des échanges. Ces processus, institutions et normes façonnent les perceptions qu'ont les individus, les familles et les communautés de l'ordre social, politique et moral et ils varient en fonction du temps et de l'espace¹⁶ (Bakker 2001). La reproduction sociale implique ainsi les services de santé, ceux associés au filet de sécurité sociale comme l'assurance emploi, le chômage, les pensions ainsi que les structures associées à la reproduction à long terme du système socio-économique, comme l'éducation (Bakker 2001). Le système de reproduction sociale comprend donc l'État et le marché, mais aussi une variété d'autres institutions comme la famille, l'Église, les syndicats, l'école, les organisations de bénévoles et les banques alimentaires qui assument, selon les contextes, une variété de responsabilités socio-économiques (McKeen et Porter 2003: 109). Plus que tout, la reproduction sociale est intimement reliée aux relations de genre.

¹⁶ Dans son article, «Neoliberal Governance and the Reprivatization of Social Reproduction», Bakker soutient que la reproduction sociale est présentement re-privatisée et reléguée au secteur informel (Bakker 2001).

C'est ce qu'expliquent Fudge et Vosko:

«Like every other system, capitalism imposes a specific relationship on the production of goods and services and the process of social reproduction of the population. The tendency towards the separation of the site of procreation and daily and generational maintenance from productive relations means that social reproduction is not directly organized by employers but is typically organized in households and predominately performed by women. However, employers depend upon the performance of this work, since labour is a crucial factor of production» (Fudge et Vosko 2003: 185).

La reproduction sociale détermine la position des individus sur le marché du travail, leur qualité de vie, les relations de classes et elle alimente les construits sociaux sur les divisions sexuelles du travail (Picchio 1981, Vosko 2000). De cette façon, la reproduction sociale contraint l'allocation, le contrôle et la circulation des travailleurs. Le degré et la nature de l'intervention des gouvernements agissent sur la qualité des processus de reproduction sociale et, par conséquent, sur le niveau d'exploitation des travailleurs. L'État institutionnalise les droits qui sont le produit des mouvements sociaux qui arrivent à constituer un consensus suffisamment fort autour de leurs demandes. Ces droits sociaux, politiques et économiques affectent le degré de liberté des citoyens. Dans la conjoncture actuelle, les coupures dans le filet social exercées par plusieurs gouvernements, y compris en Afrique du Sud où la fin de l'apartheid laissait pourtant présager l'avènement d'un système socio-économique plus juste, marginalisent davantage les travailleurs. Les travailleurs temporaires sont particulièrement vulnérables. Ils sont traités comme des marchandises par les agences qui les placent sur le marché ainsi que par les firmes qui les utilisent pour augmenter leur flexibilité et, d'une certaine façon, par les gouvernements qui participent activement à la dérégularisation des marchés du travail.

Dans cette perspective, la prise en compte du statut de marchandise de la force de travail, statut qui est déterminé par les contradictions entre les besoins de la

production pour le marché capitaliste et ceux de la reproduction sociale, permet d'étudier les relations entre différents acteurs aux intérêts opposés. Au cours de la période d'après-guerre, la tension entre production pour le marché et reproduction sociale s'est atténuée, du moins dans les pays industrialisés, avec la standardisation des emplois permanents, pour s'intensifier à nouveau dans le contexte actuel où la sécurité et la liberté au sein de la structure du travail sont en mutation (Vosko 2000).

1.4 Féminisation du travail

Avec le concept de reproduction sociale, celui de féminisation du travail permet de se pencher sur les dynamiques de genre qui agissent au sein des relations de travail. Ce concept, tel que définit par Leah Vosko, permet de cerner la nature précaire des emplois temporaires. Le concept de féminisation du travail a initialement été développé par Guy Standing (1989), qui souhaitait mettre en évidence le lien entre l'augmentation de l'emploi chez les femmes et la réorganisation de la production à l'échelle mondiale¹⁷. La thèse de Standing a par la suite été remise en question par plusieurs féministes pour lesquelles la compréhension de ce concept ne permettait pas de cerner l'essence des transformations dans la sphère du travail. Des féministes ont poussé l'analyse de la féminisation du travail vers la prise en compte de la relation entre la réduction des services sociaux qui accompagne l'idéologie néolibérale et la reproduction sociale (Tiano 1991, Ward 1994, Elson, 1995). Dans cette perspective, la nature du changement n'est pas d'ordre quantitatif, soit l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, mais plutôt d'ordre qualitatif, soit l'introduction d'un troisième palier de responsabilités assumées plus souvent

¹⁷ Pour Standing, la féminisation du travail comprend quatre principaux éléments: (1) l'entrée massive et sur une échelle mondiale des femmes sur les marchés du travail et donc une réduction du chômage chez les femmes; (2) l'appropriation, par les femmes, des emplois occupés par les hommes; (3) le déclin de la ségrégation selon le sexe au sein du marché du travail; et finalement, (4) l'augmentation des emplois statiques par rapport aux emplois progressifs qui encouragent la mobilité (Standing 1989: 1077).

qu'autrement par les femmes¹⁸. Les femmes ne représentent pas une nouvelle catégorie de travailleurs, mais plutôt un groupe de travailleurs qui est passé du secteur informel au secteur formel et dont le travail rémunéré et non rémunéré s'est intensifié en raison de la marchandisation des tâches associées à la reproduction sociale (Tiano 1994). Dans un contexte de privatisation et de réduction des programmes et services sociaux, ce sont principalement les femmes qui assument les fonctions délaissées par l'État puisque ce sont encore souvent elles qui assument les tâches associées à la reproduction sociale en plus d'écoper des restructurations dans les secteurs comme l'éducation et la santé où elles sont très présentes. C'est exactement ce qui se produit en Afrique du Sud, comme nous le verrons dans le chapitre II.

Le concept de féminisation du travail sert à exprimer la précarisation du travail des femmes, mais aussi celui des hommes et ce, au service de la compétitivité et de la productivité économique (Marchand et Runyan 2000: 16-17). Pat Armstrong utilise le concept de *gendering of jobs* qui permet de mettre en relief les dynamiques et les relations de genre qui marquent les processus sociaux relatifs au travail. En d'autres mots, cela signifie que l'on porte attention à la situation des hommes ainsi qu'à celle des femmes et surtout aux relations entre ces deux pôles. Le concept d'Armstrong sert à illustrer comment les processus de restructuration mondiale créent plus d'emplois de type féminin, ce qui ne signifie pas que la position des femmes sur le marché du travail se soit améliorée, mais plutôt que la position de certains hommes se soit détériorée, s'apparentant à celle des femmes (Armstrong 1996). Elle parle entre autres des luttes compétitives entre les hommes pour l'accès au travail, dont l'accès aux bons emplois traditionnellement occupés par des femmes. Comme l'écrit Armstrong: *«The increasing similarity between women and men can be explained in terms of an harmonizing down for some men and greater economic pressure on many*

¹⁸ Tiano utilise le concept de «third shift» pour lequel il n'existe pas de traduction satisfaisante en français. Un troisième «shift» s'ajoute au travail domestique non rémunéré et au travail rémunéré, celui de l'intensification des tâches et des responsabilités pour les femmes (Tiano 1994).

women» (Armstrong 1996: 30). La féminisation du travail comprend aussi la prise en compte de la reproduction sociale et cela pour trois raisons: (i) d'abord parce que la féminisation implique une multiplication des responsabilités assumées majoritairement par les femmes; (ii) ensuite parce que, pour un nombre grandissant de travailleurs, le salaire et les avantages sociaux des emplois contingents ne permettent pas de subvenir aux besoins d'une famille, au sens où l'entendait Keynes; (iii) et finalement, parce que ces conditions de travail s'apparentent plutôt à celles qui prévalaient pour les emplois féminins¹⁹ (Vosko 2000, Elson 1995, Ward 1994).

Pour résumer, nous emprunterons la définition de Vosko qui associe la féminisation du travail à quatre éléments: (i) l'augmentation à l'échelle mondiale de la participation des femmes au marché du travail, ce qui implique l'introduction d'un troisième palier de responsabilités plutôt que le passage de l'inactivité à l'activité économique; (ii) la persistance de la ségrégation selon le sexe entre les secteurs et à l'intérieur des secteurs d'occupation; (iii) la polarisation accrue des emplois et des revenus entre les hommes et les femmes et entre les femmes elles-mêmes et entre les hommes. Cette polarisation va de pair avec les hiérarchies de classe, de couleur, d'âge et de statut civil; et finalement, (iv) la précarisation du travail (Vosko 2000: 39-40).

¹⁹ En ce sens, les relations de travail temporaire sont toujours marquées par leur origine comme modèle de travail historiquement dominé par les femmes et les enfants. Au sein des pays industrialisés, les agences de placement sont apparues dans l'objectif d'intégrer au marché du travail les femmes délocalisées par la guerre. L'industrie s'adressait principalement aux femmes blanches de classe moyenne et fournissait des employées pour les entreprises nécessitant une assistance temporaire (remplacement pendant les périodes de vacances ou de congé de maladie, etc.) Les agences de sous-traitance utilisent encore le rôle des femmes dans la reproduction sociale pour promouvoir la flexibilité qu'offre le travail temporaire (Vosko 2000: 43).

1.5 L'industrie du travail temporaire

Comme nous l'avons expliqué dans les sections précédentes, les concepts de féminisation et de marchandisation du travail permettent de cerner les dynamiques qui caractérisent les emplois contingents. Précisons rapidement que Vosko désigne le secteur des entreprises offrant des services de sous-traitance par le concept de *temporary help industry*. Ce concept englobe donc les caractéristiques du travail temporaire en plus de réunir l'ensemble des sous-traitants sans égards à leur champ de spécialisation. En parlant d'industrie plutôt que de secteur, Vosko souhaite ainsi démontrer que la sous-traitance représente une forme d'organisation du travail répandue, lucrative et fonctionnant sur la base de pratiques similaires. Dans cette section, nous résumerons les points saillants des observations de Vosko quant au profil de cette industrie et aux problèmes qu'elle génère. Nous nous pencherons également sur les pratiques et discours utilisés dans ce milieu, sans toutefois trop les détailler puisque nous reviendrons sur ces éléments dans le chapitre III.

Comme nous l'avons mentionné dans la seconde section de ce chapitre (1.2), l'industrie du travail temporaire a grandement profité de la vague de restrictions budgétaires, de coupures et de privatisation des services sociaux des années 1980 et 1990. Au Canada comme en Afrique du Sud, ce contexte a permis aux agences de sous-traitance de s'introduire au sein des structures municipales et d'investir une variété de services publics comme la santé et ce, en plus du secteur privé (Vosko 2000: 136). Dans cette mouvance, la clientèle des agences s'est diversifiée tout comme les travailleurs auxquels elles s'adressent. Un changement notoire qui marque le contour de cette industrie est celui de leur vocation qui n'est plus d'offrir des services de remplacement temporaire. Au contraire, les agences de sous-traitance offrent aujourd'hui une panoplie de services de "distanciation" à leurs clients en assumant la quasi totalité des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines. Elles prennent en charge le recrutement et les licenciements, les horaires,

les salaires et s'occupent des différends relatifs aux questions de santé, de sécurité au travail et des avantages sociaux. Ce faisant, les agences de sous-traitance absorbent davantage les coûts et les risques associés à la gestion du personnel et laissent à leurs clients la liberté de s'occuper des «activités centrales» de leurs entreprises (Vosko 2000: 127). C'est d'ailleurs l'argument principal invoqué par la compagnie Southern Sun sur laquelle nous avons travaillé en Afrique du Sud. Le concept de distanciation sur lequel Vosko a mis le doigt est donc fondamental pour l'analyse des emplois contingents puisqu'il saisit à lui seul la raison d'être de la sous-traitance. Il s'applique au Canada, mais aussi à l'Afrique du Sud. Ce que les agences de sous-traitance offrent aujourd'hui à leurs clients, ce sont de nouvelles relations de travail:

«In promoting itself as providing employment and staffing services, the contemporary Canadian temporary help industry is selling far more than the services of temporary help workers, it is selling a new type of employment relationship to its customers, one that allows both the agency and the customer to adopt a range of distancing strategies» (Vosko 2000: 154).

Les bureaux de placement assument la responsabilité de *flexibiliser* le facteur travail pour leurs clients et de réduire les coûts de la main d'oeuvre. Le processus de distanciation est concrétisé par les agences à travers l'utilisation de différents outils, dont le principal, au Canada, est le contrat de travail qui minimise de façon formelle les obligations de l'agence auprès des travailleurs²⁰.

²⁰ Il s'agit d'une entente à sens unique dans laquelle le travailleur se coupe d'un certain nombre de droits et d'avantages sociaux accordés par la loi canadienne et accepte les contraintes sur leur droit à la mobilité. L'agence apparaît comme le seul employeur et le travailleur doit obtenir le consentement de l'agence avant d'accepter une offre d'emploi de la part de la firme cliente. Cette dernière pourrait avoir à déboursier un montant compensatoire si elle emploie directement le travailleur. Cette clause est également présente dans le contrat de service signé entre l'agence et la firme cliente. À travers les contrats de travail, l'agence négocie un équilibre délicat dans lequel elle exige une loyauté absolue de la part des travailleurs temporaires qui doivent reconnaître l'agence comme étant leur unique employeur et prennent en charge suffisamment de responsabilités pour que leurs firmes clientes n'aient pas à se préoccuper de la gestion des ressources humaines (Vosko 2000: 165-167). En Afrique de Sud, c'est plutôt l'absence de contrat de travail qui est frappante, comme nous le verrons dans le chapitre III.

Ainsi, l'envers de la sous-traitance, ce sont les conditions de travail de ceux qui y sont employés. Vosko emploie le concept de *substandard conditions of employment* pour décrire les conditions de travail à l'intérieur de l'industrie de la sous-traitance. À plusieurs égards, les problèmes rencontrés par les travailleurs canadiens sont similaires à ceux que nous avons identifiés en Afrique du Sud, bien qu'à des degrés différents. Ces problèmes concernent les salaires et les avantages sociaux, les horaires, le rythme et le climat de travail, la multiplication des tâches et la gestion des différends. Il existe aussi plusieurs pratiques informelles qui contribuent à vulnérabiliser les travailleurs temporaires et sur lesquelles jouent les agences de sous-traitance et leurs clients. Une de ces pratiques est de favoriser la compétition entre les différentes catégories d'employés. De façon générale, les travailleurs se sentent marginalisés, ils sont conscients d'être facilement remplaçables et en sentent les répercussions sur leur vie quotidienne. Cela signifie aussi que le poids réel du transfert de la gestion des ressources humaines des compagnies aux agences de sous-traitance incombe aux travailleurs.

Il existe aussi des discours sexistes et racistes qui sous-tendent les emplois temporaires. Les emplois ainsi que les revenus sont toujours polarisés en fonction, entre autres, du genre et de l'origine raciale. Les dirigeants de la compagnie Southern Sun affirmaient, en entrevue, être fiers de promouvoir le *black empowerment* ainsi que la présence des femmes dans leurs hôtels. Toutefois, les femmes sont majoritairement engagées pour les tâches domestiques, comme femmes de chambre secrétaire, alors que les hommes sont engagés dans les postes mieux rémunérés, aux cuisines, comme portier ou gérant. Quant au *black empowerment*, il est plus que pertinent de s'interroger sur sa résonance concrète dans la vie de la majorité noire. Bien que quelques postes de pouvoir aient effectivement été attribués à des Noirs, les

emplois demeurent hautement soumis à la ségrégation raciale²¹. Nous nous attarderons plus longuement sur ces problèmes dans le chapitre III. Il semble toutefois que l'argumentation développée par Vosko pour la situation canadienne soit également pertinente pour celle qui prévaut en Afrique du Sud.

1.6 Conclusion

Dans ce premier chapitre, nous avons posé les assises théoriques qui serviront à l'analyse des changements et continuités des relations de travail en Afrique du Sud. À l'aide du travail de Leah Vosko, nous avons sélectionné les principaux concepts qui permettent de saisir les dynamiques propres à notre sujet d'étude, c'est-à-dire les concepts de (i) relations de genre, de (ii) modèles conceptuels de relations de travail standard et de relations de travail temporaire, de (iii) marchandisation du travail, de (iv) féminisation du travail et de (v) reproduction sociale ainsi que celui de (vi) mondialisation.

Ces concepts ont été intégrés à une démarche théorique qui comprend quatre principaux axes. Dans un premier temps, il nous a semblé important de situer l'évolution des relations de travail dans le contexte mondial. Rappelons que le passage de l'ordre mondial d'après-guerre caractérisé par une prospérité économique,

²¹ Au Canada, le travail temporaire est justifié en ayant recours à deux principaux arguments, la flexibilité et les opportunités pour les nouveaux immigrants. L'argument de la flexibilité prend racine dans l'origine de cette forme de travail qui s'adressait aux femmes cherchant un revenu d'appoint et un emploi à temps partiel. Aujourd'hui, on promeut le travail temporaire comme étant une bonne façon de "tester" un emploi et de conserver une flexibilité dans ses horaires. Les agences utilisent aussi cet argument avec leur client à qui elles promettent une main d'œuvre flexible. Ce discours permet de conserver la segmentation selon le sexe au sein de l'industrie, les femmes étant engagées pour des tâches reliées au service (secrétaire, réception) et à la vente ou faisant appel à leur nature plus douce/minutieuse et les hommes pour des tâches manuelles/physiques en usine ou pour la gestion. Les immigrants, formés ou non, se font souvent refuser un emploi pour le manque d'expérience au sein du marché du travail canadien et les agences de placement se positionnent pour répondre à ce problème, notamment en publicisant leurs services auprès des bureaux d'assistance sociale, d'aide aux nouveaux arrivants et des journaux communautaires (Vosko 2000).

du moins au sein des pays industrialisés, à l'ordre mondial actuel caractérisé par les prescriptions néolibérales a créé un contexte favorable à l'augmentation des emplois contingents. Dans un second temps, nous avons précisé le rôle du système de production capitaliste à l'aide du concept marxiste de marchandisation de la force de travail qui permet de démontrer comment le niveau d'exploitation des travailleurs évolue en fonction des rapports contradictoires entre les besoins de la production pour le marché capitaliste et ceux de la reproduction sociale, c'est-à-dire des rapports de force entre les intérêts corporatifs, étatiques, syndicaux et familiaux. Dans un troisième temps, nous avons démontré comment l'étude des processus liés à la reproduction sociale permet d'intégrer les relations de genre à l'analyse ainsi que les politiques socio-économiques qui accentuent ou diminuent le niveau d'exploitation des travailleurs. Finalement, nous nous sommes servi du concept de féminisation du travail pour relier les restructurations mondiales aux stratégies quotidiennes de vie et de survie des hommes et des femmes. Tel que conçu par des féministes comme Leah Vosko et Pat Armstrong, ce concept permet de se pencher sur les relations sociales de genre de façon beaucoup plus large, notamment parce qu'il permet de questionner les rôles, la position et le statut des femmes par rapport à ceux des hommes, dans un contexte donné.

On peut ainsi conclure ce premier chapitre en soulignant que l'étude des relations de travail renvoie à l'étude plus large des relations sociales qui sont déterminées par l'articulation hiérarchique des relations de genre, de classe et de race, pour ne nommer que celles-là. Les chapitres suivants consisteront en une mise en application critique de notre cadre théorique au contexte particulier de l'Afrique du Sud.

CHAPITRE II

LA *FLEXIBILISATION* DU TRAVAIL ET L'ORIENTATION NÉOLIBÉRALE DU GOUVERNEMENT DE L'ANC

2.1 Introduction

Le parti politique de l'*African National Congress* (ANC) est arrivé au pouvoir en Afrique du Sud dans une conjoncture mondiale caractérisée par l'hégémonie du discours et des prescriptions néolibérales. Les politiques socio-économiques redistributrices proposées par l'ANC au début du processus de négociation en 1990 ont été diluées dans une option plus conforme aux objectifs de l'orthodoxie néolibérale. Le nouveau gouvernement post-apartheid a rapidement mis le cap sur la libéralisation financière et commerciale, sur la contraction des dépenses publiques et son pendant, la privatisation et les partenariats public-privé. Dans ce second chapitre, nous nous attarderons sur les principales constituantes socio-économiques et politiques de l'Afrique du Sud post-apartheid. Pour ce faire, nous présenterons d'abord l'historique et le contenu général de la politique macro-économique de l'ANC. Dans un deuxième temps, nous allons examiner les répercussions de cette politique en nous penchant sur les conditions de la reproduction sociale ainsi que sur l'environnement institutionnel paradoxal qui encadre présentement les relations de travail.

2.1.1 Mise en contexte

En février 1990, le président sud-africain Frederik de Klerk, également chef du *National Party* (NP), a légalisé les partis et les organisations politiques bannies sous l'apartheid, dont l'ANC. Nelson Mandela a répondu en annonçant un cessez-le-feu

qui mettait fin à trente années de luttes armées contre la ségrégation raciale. De Klerk et Mandela ont ainsi engagé leur parti respectif à entamer un processus de négociation pacifique. Cela signifiait que la fin de l'apartheid serait négociée avec ses principaux instigateurs, dans une situation où ces derniers étaient toujours en contrôle du gouvernement, de l'économie et des forces de sécurité. Comme l'a souligné Mike Morris, les «forces démocratiques» n'ont pas éliminé les institutions politiques existantes, mais ont plutôt tenté de négocier leur insertion à l'État en tant que nouveau groupe dominant (Morris 1993: 8). Travaillant de concert avec le *South African Communist Party* (SACP) et le *Congress of South Africa Trade Union* (COSATU), l'ANC semblait pourtant disposé, une fois au pouvoir, à mettre de l'avant des politiques progressistes. Les programmes proposés entre 1988 et 1993 portaient à croire que l'ANC ne laisserait pas aux seuls mécanismes du marché le défi de renverser le lourd héritage légué par l'apartheid. On misait plutôt sur l'intervention de l'État et sur la redistribution comme piliers de la stratégie économique post-apartheid (Habib et Padayachee 1999: 505). Ce penchant idéologique a rapidement été compromis par les pressions exercées en faveur d'une stratégie plus «réaliste»²². En fait, plusieurs politiques seront abandonnées en raison de la configuration extrêmement complexe des rapports de force en Afrique du Sud²³. L'ANC est donc

²² Au cours de la période de transition (1990-1993), une réelle offensive des milieux capitalistes s'est organisée, avec la publication de nombreux documents stratégiques. Parmi ceux-ci, on compte le *Nedcor/Old Mutual's Prospects for a Successful Transition*, le *Sanlam's Platform for Investment Scenario* et le *Social Democratic Mont-Fleur Scenario*. Mentionnons également le *Normative Economic Model* publié en 1993 par l'ancien gouvernement de l'apartheid et inspiré des politiques du Fonds Monétaire International (FMI) qui sera rejeté par l'ANC et COSATU, mais dont certains éléments seront néanmoins repris dans la politique du *Growth, Employment and Redistribution* (GEAR) de 1996 (Marais 1998: 101). L'offensive du milieu des affaires en collusion avec le Parti National et les institutions internationales a donc été sérieuse et efficace. Il faut ajouter à cela que, sous la présidence de Frederik de Klerk, le NP avait déjà engagé l'Afrique du Sud dans la voie de la libéralisation économique, en retirant certaines barrières au commerce et en appliquant certaines mesures déflationnistes.

²³ Les facteurs expliquant pourquoi l'ANC a fait le pari d'être aussi conciliant au cours du processus de négociation et plus particulièrement au niveau de la politique économique sont fort complexes et pourraient, à eux seuls, faire l'objet d'un mémoire. Afin de ne pas nous éloigner de notre sujet d'étude, nous préférons ne pas nous y attarder. Pour plus d'information sur le processus de négociation, consulter: Jacobs et Callad 2002; Bond 2000; Deegan 2001; Habib et Padayachee 2000; Lodge 1999; Marais 1998 et 1999; Saul 2001.

passé d'une rhétorique socialiste en 1988, à une rhétorique sociale démocrate axée sur la réduction des inégalités économiques (1991-1995) à une politique néo-libérale axée sur la primauté de la libre entreprise, des investissements privés et de l'assainissement des finances publiques (1996)²⁴. Nous nous pencherons maintenant sur l'historique et le contenu de la politique macro-économique actuelle de l'ANC.

2.2 Évolution de la politique socio-économique de l'ANC

Au cours de la première phase du processus de négociation²⁵, de 1990 jusqu'au début de 1992, l'ANC faisait la promotion d'une stratégie de croissance par la redistribution, « Growth through Redistribution »²⁶. Il s'agissait, selon les termes de

²⁴ Il est éloquent de souligner le changement radical du ton des déclarations publiques de Mandela entre 1990 et 1994. En 1990, au moment de sa libération, Mandela déclarait: «(...) *the nationalisation of the mines, banks and monopoly industry is the policy of the ANC and a change or modification of our views in this regard is inconceivable*» (Mandela, «Discours donné au moment de sa libération», hôtel de ville du Cap, 11 février 1990 cité dans Habib et Padayachee 1999: 505). Quatre années plus tard, il ne faisait plus aucun doute que l'ANC avait effectué un important remaniement de sa politique économique. En 1994, Mandela affirmait au *Sunday Times*: «*In our economic policies, (...) there is not a single reference to things like nationalisation, and this is not accidental. There is not a single slogan that will connect us with any Marxist ideology*» (Marais 1998: 146-147).

²⁵ Pour faire une synthèse du déroulement des négociations, rappelons qu'en septembre 1991, les principaux partis politiques se sont rencontrés dans le cadre de la *National Peace Convention* et ont signé le *National Peace Accord* (NPA). L'accord avait comme objectif de mettre fin à la violence politique et d'asseoir le code de conduite, les procédures et les mécanismes permettant d'y arriver (Deegan 2001: 62). En décembre 1991, les négociations officielles ont été lancées avec l'ouverture de la Convention pour une Afrique du Sud Démocratique (*Convention for a Democratic South Africa-CODESA*). Les principaux points à l'ordre du jour étaient les suivants: création d'un environnement pour une participation politique démocratique, élaboration de principes constitutionnels, élaboration des modalités de la transition, formation d'un gouvernement intérimaire, décision sur l'avenir des *homelands* et l'échéancier de mise en œuvre. Les syndicats et les organisations de la société civile ont été exclus de la CODESA qui était réservée aux partis politiques. Le processus a été critiqué pour son manque de soutien populaire et parce qu'il était dominé par des professionnels blancs ne parlant pas de langues africaines (Deegan 2001: 62-79). Les négociations se sont poursuivies dans le cadre de la seconde session de CODESA en mai 1992.

²⁶ Le *Department of Economic Policy* (DEP) de l'ANC définissait la stratégie de la croissance par la redistribution de la façon suivante: «*The engine of growth in the economy of a developing non racial and non sexist South Africa should be the growing satisfaction of the basic needs of the impoverished and deprived majority of our people. We thus call for a program of Growth through Redistribution in which redistribution acts as a spur to growth and in which the fruits of growth are redistributed to satisfy basic needs*» (ANC, «Discussion Document on Economic Policy», document préparé au cours de l'atelier tenu à Harare, du 20 au 23 septembre 1990, cité dans Habib et Padayachee 1999: 505).

la Banque Mondiale, d'une stratégie de planification étatique de type néo-keynésienne²⁷ qui s'opposait d'ailleurs à la stratégie inverse prônée par le Parti National, celle de la «Redistribution through Growth» (Habib et Padayachee 1999: 505). La production économique devait pouvoir répondre aux besoins essentiels de la population et être orientée vers la demande. Cette première stratégie de l'ANC comportait cinq principales composantes: (i) l'intervention de l'État pour renouveler la stratégie industrielle et corriger les inégalités sociales, (ii) la restructuration du secteur financier de façon à diriger les investissements vers des secteurs ciblés, (iii) l'augmentation des taxes corporatives, (iv) le démantèlement des gros conglomérats de façon à stimuler la compétition et l'intégration des petites et moyennes entreprises et, finalement, (v) la participation des organisations de la société civile à l'élaboration des politiques. Malgré la résistance des militants à la base de l'ANC, la *stratégie de la croissance par la redistribution* a progressivement été abandonnée, après avoir essuyé les critiques des médias, des entreprises et des économistes néolibéraux²⁸. Elle ne figurait plus dans le *May 1992 Policy Guidelines* de l'ANC qui préférait plutôt le concept de l'État maître d'œuvre du développement tout en jonglant avec la privatisation et l'ouverture aux investissements étrangers et en rejetant le projet d'augmenter les taxes corporatives (Habib et Padayachee 1999: 507).

²⁷ Précisons que la Banque Mondiale faisait la promotion de certaines politiques néolibérales tout en défendant la nécessité de réformes sociales. Le Fonds Monétaire International est quant à lui demeuré fidèle à l'orthodoxie néolibérale en mettant de l'avant la nécessité de *flexibiliser* le marché du travail de manière à augmenter la compétitivité du secteur des exportations. Ces deux institutions ont été très présentes lors des négociations et après, lors de l'élaboration du GEAR (Fine et Padayachee 2000).

²⁸ Il faut souligner que certains des négociateurs délégués par l'ANC, comme Thabo Mbeki, n'étaient pas tout à fait en accord avec la stratégie de la croissance par la redistribution. Ils jugeaient cette approche simpliste et populiste, ne prenant pas suffisamment en considération les problèmes liés à l'offre. Cela témoigne des tensions qui existaient entre les dirigeants de l'ANC et les militants de la base, tant au sein de l'ANC, du SACP et de COSATU. Selon Habib et Padayachee, ces divergences de vue en matière de politique économique s'expliquent en partie par la nature des pressions exercées sur chaque groupe, les premiers étant confrontés aux gouvernements étrangers, aux milieux d'affaires sud-africains et étrangers et aux institutions internationales et les seconds, aux militants locaux (Habib et Padayachee 1999: 506-509).

Il faut souligner qu'à ce stade des négociations, le climat politique était très tendu et la peur que les affrontements dégénèrent en guerre civile était palpable²⁹. Au retour des pourparlers à l'automne 1992, Mandela semblait résolu à calmer les craintes de ses opposants sur les allégeances socialistes de son parti. C'est à ce moment que l'ANC a adopté la *sunset clause* sur la formation d'un gouvernement d'unité nationale (GNU) pour une période intérimaire allant d'avril 1994 à juin 1999. La *sunset clause* a été introduite par Chris Hani et Joe Slovo qui, en raison de leur rôle actif et continu dans la lutte armée, étaient les mieux positionnés pour convaincre leurs collègues de son bien-fondé. Précisons que Chris Hani a succédé à Joe Slovo au poste de chef d'État major de la branche armée de l'ANC, *uMkhonthe we Siswe*, après que Slovo soit devenu secrétaire général du *South African Communist Party*. Cette clause stipulait que, dans un contexte où le soleil se couchait sur l'apartheid, l'ANC devait de son côté accepter une formule transitoire de partage des pouvoirs afin de permettre aux anciens membres du gouvernement de préparer leur sortie «en toute dignité» (Deegan 2001). Selon Jeremy Cronin, alors secrétaire général du Parti Communiste, le gouvernement d'unité nationale représentait un moyen de sauver les négociations et d'éviter un scénario comme celui de la Yougoslavie (Marais 1998: 87). De son côté, de Klerk acceptait la règle de la majorité et promettait de clarifier la relation entre les services de sécurité de son parti et les membres de l'*Inkatha Freedom Party* (IFP). D'ailleurs, le *Conservative Party* et l'IFP se sont retirés des pourparlers.

²⁹ En dépit des résolutions du *National Peace Accord*, des affrontements violents entre des membres de l'*Inkatha Freedom Party* (IFP) dirigé par Gathsa Buthelezi, de l'ANC, des extrémistes blancs et des représentants des forces de sécurité contrôlées par le Parti National se sont perpétués tout au long des négociations. Ces affrontements ont fait plus de 10 000 victimes entre 1990 et 1993 (Deegan 2000: 70). Suite au massacre de Boipatong en juin 1992, l'ANC s'est même retiré des négociations. L'ANC protestait entre autres contre le financement et le soutien logistique secret apporté par le *Ministry of Law and Order* aux activités de l'IFP, ce qui est resté dans les annales comme le *scandale de l'Inkathagate* (Saul 1993, 2000).

Dans ce contexte, le programme néo-keynésien présenté en 1993 par le *groupe de recherche sur les politiques macro-économiques (Macro-Economic Research Group-MERG)* a aussi été rejeté³⁰. Le programme intitulé «Making Democracy Work: A Framework for Macro-economic Policy in South Africa» représentait, selon Marais, le scénario progressiste le plus cohérent et réaliste présenté par l'ANC (Marais 1998: 158). Le programme du MERG entendait promouvoir la croissance économique en opérant une transformation au niveau des structures du marché du travail (formation et augmentation des salaires) et en favorisant l'intervention de l'État et du secteur privé. Les propositions du MERG étaient différentes de celles contenues dans la stratégie de la croissance par la redistribution puisqu'elles liaient la croissance à l'expansion des investissements et de l'épargne. L'idée était également de faire interagir le secteur privé avec le secteur public. Le programme prévoyait deux phases de croissance, une première phase de croissance soutenue par les investissements publics de 1993 à 1999 et une seconde de croissance continue et soutenue en partie par les investissements privés jusqu'en 2004 (Habib et Padayachee 1999: 509).

En 1993, les membres influents de l'ANC, dont Nelson Mandela, Thabo Mbeki et Trevor Manuel semblaient moins réceptifs aux propositions des militants à la base de leur formation et à ce qu'Habib et Padayachee définissent comme une perspective de développement à contenu redistributif et démocratique (Habib et Padayachee 1999: 501). Les politiques proposées par le MERG ont donc été rejetées après avoir été fortement critiquées sur la scène politique et économique. Deux aspects

³⁰Il faut préciser qu'avant 1992, l'ANC ne disposait pas de réelle structure d'appui pour la formulation de politique économique. Depuis 1986, le *Economic Trends Research Group (ET)*, créé à la demande de COSATU et constitué d'économistes progressistes comme Stephen Gelb, Mike Morris, David E. Kaplan et Alec Erwin, représentait le groupe le mieux organisé dans ce domaine. Le MERG a donc été créé en novembre 1991 afin «de démontrer que l'alliance tripartite possédait les capacités organisationnelles et techniques et l'infrastructure nécessaires pour développer une autre stratégie de croissance macro-économique» (Habib et Padayachee 1999: 509). La formation du MERG a d'ailleurs été réalisée suite au support technique et financier offert par le *Centre de Recherches pour le Développement International (CRDI)*. Le MERG sera par la suite remplacé par le *National Institute for Economic Policy (NIEP)*, dont le mandat comprend la formation d'économistes noirs (MERG 1993 et Van Ameringen 1995).

apparaissaient particulièrement irritants: l'instauration d'un salaire minimum qui, selon les critiques, entraînerait des mises à pied massives et la conception du rôle de l'État dans le développement de l'économie, jugée trop importante par rapport aux forces du marché. Un État doté d'importants pouvoirs d'intervention allait à l'encontre d'une des principales revendications du milieu des affaires, soit l'indépendance de la banque centrale en matière de stratégie macro-économique.

Un exercice de distorsion semblable a été appliqué au *Reconstruction and Development Programme* (RDP), qui deviendra la plate-forme électorale de l'ANC. Élaboré à l'origine par un ensemble d'organisations syndicales et populaires dont le *National Union of Metalworkers* (NUMSA) et COSATU, le *RDP Base Document* contenait une stratégie de développement reposant sur la redistribution et les besoins de base. Comme l'ont souligné Habib et Padayachee, le RDP reflétait la vision économique «développementaliste» du MERG ainsi que ses priorités, ses moyens d'action et ses objectifs (Habib et Padayachee 1999: 514). Il contenait aussi une analyse sensible aux besoins différenciés des hommes et des femmes. Le *People's Programme*, comme il était désigné, entendait lier la croissance au développement d'infrastructures socio-économiques (emploi, transport, électricité, santé, éducation, logement) permettant de répondre aux besoins de la population, donc de réduire la pauvreté et de reconstruire l'économie. La stratégie comprenait cinq composantes: (i) satisfaction des besoins essentiels, (ii) développement des ressources humaines, (iii) reconstruction de l'économie, (iv) démocratisation de l'État et (v), mise en oeuvre du RDP. On entendait, entre autres, créer 2.5 millions d'emplois sur une période de 10 ans et redistribuer 30% des terres arables d'ici l'an 2000. Une des déclarations piliers du RDP était son refus d'assurer la production de biens et services sociaux par les mécanismes du marché. L'ANC faisait ainsi la promesse d'offrir une «meilleure vie pour tous», en offrant un accès gratuit à l'eau, à l'électricité, aux soins de santé, à l'éducation ainsi qu'à des logements à prix modique. Il faut toutefois mentionner que le RDP contenait quelques brèches susceptibles d'ouvrir la porte à une renégociation

de ces principes de base. D'abord, le RDP reconnaissait l'indépendance de la banque centrale, mais en recommandant de démocratiser son conseil d'administration de façon à ce que les syndicats et la société civile y soient représentés (Habib et Padayachee 1999: 515). Ensuite, il restait flou quant à la réforme du secteur financier et il stipulait que le commerce extérieur devait être encouragé, le système tarifaire simplifié et les droits de douane réduits, bien qu'en s'assurant que cela soit réalisé en protégeant l'emploi (Habib et Padayachee 1999: 515). Le *RDP Base Document* sera adopté, comme programme clé permettant de dépasser l'héritage de l'apartheid, mais il subira d'importantes modifications suite à la sortie du *Livre blanc du RDP* (*RDP White Paper*) en septembre 1994 (Adelzadeh et Padayachee 1994).

Le *Livre blanc du RDP* a été élaboré par des économistes faisant partie des départements et institutions appartenant au gouvernement d'unité nationale dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre du RDP (Padayachee 1998)³¹. Selon Adelzadeh et Padayachee, les politiques budgétaire, monétaire, financière, commerciale, industrielle et de l'emploi contenues dans le *Livre blanc du RDP* représentaient la poursuite de la stratégie économique du régime de De Klerk (Adelzadeh et Padayachee 1994). Cette version plus conservatrice du RDP insistait sur la nécessité d'adopter une politique fiscale austère, de réduire les dépenses de l'État et le niveau des impôts directs ainsi que le contrôle des mouvements de capitaux (Habib et Padayachee 1999: 516). En réponse à ces propositions, l'ANC a répété son engagement à ne pas financer le RDP par l'augmentation de taxes des entreprises. Un fonds spécial a été créé, qui prévoyait une allocation des ressources indexée sur la croissance. L'ANC a également accepté de subordonner les objectifs du RDP à la nécessité de réduire le déficit budgétaire en adoptant une discipline monétaire et fiscale stricte.

³¹ African National Congress. *Reconstruction and Development Programme White Paper*. Johannesburg, Umanyano Press, septembre 1994.

En 1994, le combat mené par les forces sociales à la base de l'ANC contre l'adhésion à un programme néolibéral était bel et bien perdu. Même si l'ANC affichait toujours une tendance progressiste dans certaines de ses déclarations publiques, les politiques adoptées par ses dirigeants n'annonçaient pas de possibles transformations structurelles permettant de réduire les inégalités sociales. Les dirigeants de l'ANC se sont engagés à endosser des politiques monétaires et financières strictes, à restreindre le rôle de l'État au niveau de la redistribution, à aller de l'avant avec les privatisations, à adopter des politiques commerciales et industrielles favorables à une stratégie de croissance par les exportations, à encourager les investissements étrangers et locaux en retirant le contrôle sur les mouvements de capitaux ainsi que les protections tarifaires et non tarifaires. Au milieu de 1994, Trevor Manuel, alors ministre du commerce et de l'industrie, a lancé un plan de réduction des protections douanières qui allait au delà des exigences de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT) (Habib et Padayachee 1999: 517-518). De même, le vice-président (*deputy president*) Mbeki a annoncé, en décembre 1995, un vaste projet de privatisations comprenant les compagnies nationales Telkom, qui disposait du monopole des télécommunications et South African Airways. Les privatisations devaient permettre de réduire la dette publique et de réajuster l'intervention de l'État dans l'économie (Habib et Padayachee 1999: 518). Les initiatives de privatisations ont progressivement été étendues à d'autres secteurs, notamment aux services municipaux et elles auront, comme nous le verrons plus loin (section 2.5), des répercussions directes sur les stratégies de survie de la majorité pauvre de la population sud-africaine.

2.3 Croissance, emploi et redistribution

En juin 1996, le gouvernement sud-africain s'est doté d'une nouvelle politique économique, celle de la croissance, de l'emploi et de la redistribution (*Growth,*

Employment and Redistribution-GEAR). Cette politique est principalement axée sur les demandes du secteur privé et est en parfaite conformité avec les prescriptions néolibérales³². Mentionnons que son élaboration s'est faite sans même que les députés et les membres de l'ANC soient consultés³³. Le GEAR a été imposé malgré l'opposition manifestée par le SACP et COSATU. Pour justifier son «imposition», Mandela, Mbeki et leurs ministres ont insisté sur le lien entre le GEAR et le RDP, alors qu'en réalité, le GEAR comprend quatre brèves références au RDP et qu'il demeure fondamentalement inconciliable avec sa mission originale (Marais 1997: 161). Contrairement au RDP, le GEAR ne contient aucune référence aux besoins spécifiques des femmes (Pape 2000). L'année de la mise en place du GEAR a d'ailleurs coïncidé avec le démantèlement du bureau du RDP, dont les fonctions ont été transférées au bureau du vice-président Thabo Mbeki. L'ancien ministre du RDP, Jay Naidoo, a quant à lui hérité du ministère de l'environnement (Habib et Padayachee 1999: 520).

Au moyen d'une augmentation des investissements dans le secteur privé, le GEAR prévoyait une amélioration des indicateurs macro-économiques, notamment une augmentation de la croissance de 6,1% et la création de 409 000 nouveaux emplois par année entre 1996 et 2000, ce qui est loin d'avoir été atteint comme nous le verrons dans la prochaine section (Habib et Padayachee 1999: 519). Sept grands

³² Précisons que le GEAR reprenait les propositions clés du milieu des affaires telles qu'elles ont été formulées dans le rapport de la *South African Foundation*, «Growth for All» publié avant la sortie de la nouvelle politique du gouvernement (Habib et Padayachee 1999).

³³ En réalité, l'élaboration du GEAR a été réalisée avec le support d'une équipe technique constituée de 17 experts, sur lesquels 16 étaient des hommes blancs. L'équipe comptait six économistes appartenant à des universités sud-africaines, trois économistes de la Banque de développement, deux de la Banque Mondiale et deux de la *South African Reserve Bank* ainsi que des représentants des ministères des finances, du travail, du commerce et de l'industrie et du bureau du président (Padayachee 1998: 440). Finalement, il est intéressant de rappeler, comme le fait Padayachee, que le GEAR a été soutenu par des économistes et des activistes anciennement reconnus pour leurs positions progressistes, notamment Stephen Gelb et Dave Lewis: «Given all this, it is instructive to remind ourselves that GEAR was led politically by ANC's Ministers and bureaucrats and that it's research team included so many key members of ET, the ISP, and MERG. It has since become clear from their public statements that these «progressive» economists support and defend GEAR with pride and no small amount of arrogance» (Padayachee 1998: 441).

objectifs étaient visés: (i) diminuer le déficit en réduisant les dépenses gouvernementales, (ii) maintenir un faible taux d'inflation, (iii) réduire les taxes corporatives et mettre en place des périodes d'exemption de taxe pour certains investissements, (iv) réduire graduellement le contrôle des mouvements de capitaux, (v) encourager les syndicats à accepter une baisse des salaires, (vi) accroître la flexibilité du marché du travail et (vii), accélérer la privatisation d'entreprises d'État. Comme l'ont rapporté Habib et Padayachee, «les propositions les plus controversées étaient celles ayant trait au marché du travail» (Habib et Padayachee 1999: 519). Le gouvernement proposait l'établissement d'un salaire minimum par secteur et par région ainsi que la formation d'un marché du travail flexible reposant sur le développement de deux secteurs, le premier avec des standards élevés et de bons salaires et le second avec des standards peu élevés et sans salaire minimum (Habib et Padayachee 1999: 520). Avec la politique du GEAR, l'augmentation des exportations et des investissements représente aujourd'hui le seul moteur de la croissance économique. En présentant la politique du GEAR comme étant un fait accompli, le ministre des finances, Trevor Manuel a ainsi fermé la porte à toutes négociations³⁴. Plus «étonnant» encore, la déclaration annonciatrice de Mbeki lors de la présentation du GEAR: «Just call me a Thatcherite»! La stratégie économique, tout comme certains arrangements politiques déterminants, ont finalement été décidés au sommet et au détriment des intérêts de la majorité. Mandela et Mbeki ont ainsi abandonné leurs positions de départ d'allégeance étatiste/redistributrice pour céder aux impératifs de la mondialisation, de l'ouverture économique et de la primauté de l'investissement privé.

³⁴ Ce qui est d'ailleurs représentatif de l'existence d'une culture démocratique centralisée au sein de l'ANC où l'élaboration de politique se fait en cercle fermé et hiérarchique, laissant peu d'espace à la participation des mouvements sociaux et encore moins aux voix dissidentes.

2.4 Une politique qui porte fruit

Au plan économique, le succès de la politique du GEAR demeure plutôt mitigé. La performance économique du pays depuis 1996 est demeurée inférieure à ce que le GEAR faisait miroiter. La moyenne du taux de croissance du PIB depuis 1994 se situe à 2,9% (Banque Mondiale 2005) et, comme l'ont précisé Habib et Padayachee, bien que raisonnable, ce taux de croissance ne permet pas d'agir sur le développement et l'emploi (Habib et Padayachee 1999: 520). L'investissement étranger sur lequel misait tant la politique du GEAR s'est fait plutôt rare. Il en va de même pour le capital domestique, les grands conglomérats comme Anglo-American, South African Breweries, Sanlam et Old Mutual qui préfèrent désormais investir à l'extérieur du pays.

Au niveau social, l'application de la politique du GEAR a un effet incontestablement néfaste, surtout du point de vue des Sud-Africains pauvres. Le taux de chômage officiel a considérablement augmenté depuis les premières élections démocratiques alors que la qualité des emplois s'est dégradée tout comme le taux de syndicalisation. Selon le plus récent *Labour Force Survey* de *Statistics South Africa* (SSA), le taux de chômage est passé de 17% en 1995 à près de 27% en 2005. Selon le même document, la définition extensive, qui comprend les «travailleurs découragés»,³⁵ situe le taux de chômage à 40,5% (Statistics South Africa 2005: 3-4). Le chômage est encore plus élevé dans les bidonvilles (*townships*) et plus encore au sein des cités informelles (*informal settlements*), atteignant parfois jusqu'à 80%. À Orange Farm, une ville informelle de 1,5 million d'habitants située au sud de Johannesburg, seulement 14 000 d'entre eux occupent un emploi formel (L'Écuyer 2004: 152). Le taux de

³⁵ Les «travailleurs découragés» sont ceux qui souhaitent travailler, mais qui n'ont pas pris de mesures actives pour chercher du travail au cours des quatre semaines précédant la collecte de données. Précisons aussi que les données sur le taux de chômage varient énormément d'un organisme à un autre et selon les techniques et définitions utilisées. Par conséquent, les données provenant de *Statistics South Africa* ne fournissent qu'une indication de l'évolution et de l'ampleur du phénomène.

chômage fluctue selon la couleur de la peau et le genre. Toujours selon *Statistics South Africa*, le taux de chômage est de 31,6% chez les Noirs contre 5,1% chez les Blancs, de 20% chez les Métis et de 16% chez les Indiens/Asiatiques³⁶ (Statistics South Africa 2005: 21). Il est de 31% chez les femmes et de 22% chez les hommes³⁷ (Statistics South Africa 2005: 2). Au delà du problème du chômage, il importe de s'interroger sur la qualité des emplois disponibles. Selon le *Labor Force Survey* de 2001, une proportion de 22% de la force de travail est composée de travailleurs temporaires, c'est-à-dire de travailleurs à temps partiel, intermittent, contractuel ou saisonnier (Statistics South Africa 2002: 46). Des recherches sectorielles laissent supposer qu'il s'agit de données conservatrices et que ces tendances vont bien au-delà des statistiques officielles (Clarke 2004, Dessai et Pithouse 2003, Clarke et Kenny 2002, Naidoo 2002, Kenny et Webster 1999, Kenny 1998, Hemson 1996, Klerck 1994, Valodia 1991). En outre, les restrictions sur les dépenses publiques ont entraîné une dégradation des conditions de la reproduction sociale, en diminuant les services de santé, d'éducation et les programmes sociaux et en compliquant l'accès aux services essentiels comme l'eau, l'électricité et le logement. C'est sur ce sujet que porte la section suivante.

³⁶ Dans un rapport intitulé *Winners and Losers: South Africa's Changing Income Distribution in the 1990's*, Whiteford et van Seventer (1999) estimaient qu'en 1996, le revenu par capita des Blancs était près de neuf fois supérieur à celui des Noirs.

³⁷ Selon la définition extensive, le taux de chômage est de 33% chez les hommes contre 49% chez les femmes (Statistics South Africa 2005: 2 et 4). À ce sujet, mentionnons que le secteur manufacturier, notamment les industries du vêtement et de la chaussure dans lesquelles les femmes sont très présentes, a été durement affecté par le retrait des barrières tarifaires. De 1993 à 1999, plusieurs entreprises ont fermé leurs portes. Dans l'industrie de la chaussure, le nombre d'emplois formels est passé de 40 000 en 1990 à environ 22 000 en 1999. De façon similaire, dans l'industrie du vêtement où 76% des travailleurs sont des femmes, 80 000 emplois ont été perdus depuis 1990 (Pape 2000: 7 et Naidoo 2001: 4).

2.5 Les conditions de la reproduction sociale: privatisations, coupures et évictions

Dans ce contexte, les luttes entourant le maintien et l'amélioration des conditions de la reproduction sociale sont aujourd'hui très tendues et elles accentuent les difficultés rencontrées par les Sud-Africains dans la sphère du travail et ce, davantage pour les femmes. L'impact de la politique du GEAR sur les programmes sociaux et les services publics a été profond et inégal, frappant plus lourdement les localités les plus pauvres.

Une logique corporative prime aujourd'hui dans la gestion des systèmes publics de santé et d'éducation ainsi qu'au sein des programmes sociaux dont les budgets ont été sabrés depuis 1994. L'allocation familiale qui était strictement réservée aux Blancs pendant l'apartheid est passée de 430 rand par mois (environ \$86 CAD) plus R135 (environ \$27CAD) par enfant supplémentaire à R100 (environ \$20 CAD) par mois par enfant. Dans une économie où 60% des enfants vivent avec des parents qui gagnent moins de R250 (\$50 CAD) par mois, l'allocation familiale est nettement insuffisante et contribue à maintenir les familles dans la pauvreté (Pape 2000: 8). Dans le système de santé publique, les coupures ont également été sévères. À l'hôpital *Groote Schuur* du Cap, qui était autrefois la fierté du système hospitalier de l'apartheid, la qualité des services s'est dégradée au point où les patients doivent souvent fournir leurs draps et leur nourriture. De plus, en décembre 1999, les services aux patients externes ont dû être fermés pour une période de cinq mois par manque de fonds. L'hôpital s'est concentré sur les patients nécessitant des soins urgents. Des problèmes similaires affectent la plupart des hôpitaux publics du pays (Pape 2000: 9). Il faut également souligner la gravité de l'épidémie du VIH-SIDA qui affecte aujourd'hui 11% des hommes et 24,8% des femmes âgés de 15 à 24 ans (Banque Mondiale 2005). Le VIH-SIDA affecte plus durement les femmes et principalement les populations noires et pauvres, notamment dans la province du KwaZulu-Natal. Par

ailleurs, les coupures dans le budget alloué aux services sociaux ont été accompagnées de mises à pied qui ont affecté plus lourdement les femmes. Celles-ci sont très présentes à l'intérieur de ce secteur, elles représentent 91% des employés du système de santé publique ainsi que 83% des employés du système de bien-être social et 65% des éducateurs des écoles publiques (Budlender 1999: 275, Pape 2000:9). De plus, la diminution de l'intervention de l'État dans les programmes sociaux signifie que le poids de la reproduction sociale repose toujours entre les mains des femmes: *«More and more pressure is placed on women to combine informal employment with child-minding, looking after people with full-blown AIDS, and nursing the sick in the absence of affordable medical care»* (Pape 2000: 9).

Cette logique corporatiste qui prime dans la gestion des services sociaux est également appliquée à celle des services municipaux, services qui affectent directement les femmes et les hommes, bien que de manière différenciée, dans leurs luttes quotidiennes pour la survie. Les restrictions financières se sont traduites par une diminution de 85% des transferts intergouvernementaux entre 1991 et 1997. C'est ainsi que pour la seule ville du Cap, ces transferts ont été diminués de 57% additionnels entre 1997 et 2000 (McDonald et Smith 2002: 23). Dans ce contexte, les grandes villes comme Johannesburg et Cape Town se sont dotées de plans de développement axés sur la rationalisation, les partenariats public-privé et la privatisation des services publics. Ces plans incorporent une gestion basée sur le recouvrement des coûts que David McDonald appelle aussi la corporatisation des services publics, c'est-à-dire que ces derniers sont gérés de la même façon qu'une entreprise privée. L'ancien conseiller municipal pour la ville de Soweto et activiste, Trevor Ngwane³⁸, explique ainsi la logique de la gestion par le recouvrement des

³⁸En 2000, Trevor Ngwane a été suspendu de ses fonctions comme conseiller municipal de Soweto pour avoir publiquement critiqué les politiques néolibérales de Mbeki. À l'époque, Mbeki utilisait l'argument; «The People Have Spoken» signifiant que ses politiques étaient légitimes puisqu'elles provenaient d'un gouvernement élu démocratiquement. Ngwane a répliqué en publiant un article intitulé «The People Have Not Spoken». En refusant de s'excuser suite à la publication de l'article et à

coûts telle qu'appliquée dans le plan de privatisation de la ville de Johannesburg dénommé Igoli 2002: «*The privatizations envisaged in Igoli 2002 were premised on 'cost-recovery': that is, once the basic infrastructure has been set up – with corners often cut in the process – the citizens were supposed to cover whatever costs the utility companies demanded for maintenance and supply*» (Ngwane 2003: 45). Précisons qu'Igoli est le nom Zulu pour Johannesburg. Le plan *Igoli 2002* prévoyait entre autres des coupures dans les dépenses, des mises à pied dans la fonction publique (environ 20 000) et la sous-traitance de nombreux services, comme l'eau, l'électricité, la collecte et l'évacuation de déchets (Ngwane 2003: 44-45). Cape Town a été soumise à un traitement similaire. À l'intérieur des deux sous structures municipales gérées par l'ANC, Tygerberg et la municipalité du Cap, le recours à la sous-traitance pour les services municipaux a été utilisé de façon extensive, notamment pour les bibliothèques, le nettoyage des rues, les services de garderie, le stationnement, la collecte des déchets industriels ainsi que pour certaines opérations reliées à l'eau (McDonald et Smith 2002). Ces restructurations dans le financement, la gestion et la distribution des services municipaux vont de pair avec une augmentation des coûts et une dégradation générale de l'accessibilité à ces services.

sa suspension, Ngwane a été démis de ses fonctions et s'est présenté comme conseiller indépendant (Ngwane 2003: 45).

Trevor Ngwane illustre bien la situation actuelle avec l'exemple de l'électricité, gérée par la compagnie nationale ESKOM:

«ESKOM – the Afrikaans acronym for the Electricity Supply Commission – had been established as the engine for the apartheid state's mining-mineral complex. It absorbed over half the World Bank's \$200 million credits to South Africa during the fifties and sixties, supplying cut-price power to white-owned industries while the majority of blacks went without domestic electricity. To this day, most poor blacks rely for their lighting, cooking and heating on paraffin, coal, and wood. Electricity only really reached the townships in the eighties. The main dwellings were supplied with cables and metres, and the backyard shacks and garages would have to run a wire from there. Under the apartheid regime, there was a fixed payment for services. But under the ANC, as ESKOM was readied for privatization, they began to charge per kilowatt hour. In 1999, Soweto electricity prices rose by 47 %. In Soweto, average bill in the summer are around 150 rand per month, or \$20; in the winter they soar to 500 rand, nearly \$70, when the average monthly income for over half Soweto's households is only 1, 500 rand, just over \$200. From the spring of 2001 ESKOM started to implement a drastic cut-off strategy for households overdue on payments. In some cases, the Johannesburg Council further tightened the screw by cutting off people's water too» (Ngwane 2003: 45-46).

McDonald et Pape (2002) estiment que 10 millions de Sud-Africains ont subi des coupures d'électricité depuis 1994. Les coupures se font à un rythme effréné, jusqu'à 120 000 foyers par mois à la grandeur du pays en 2001 (Ngwane 2003: 46). Comme au temps de l'apartheid, les gens doivent se tourner vers des combustibles polluant tels que le bois, le charbon et la paraffine qui sont responsables de nombreuses maladies respiratoires (L'Écuyer 2004). Dans une étude intitulée «The Electricity Crisis in Soweto», Fill-Flynn révèle que, avec l'augmentation des coûts de l'électricité, les gens n'arrivent tout simplement pas à payer leurs factures faute de moyens, réfutant ainsi l'argument du gouvernement selon lequel les gens perpétuent la culture des boycotts née dans le contexte de la lutte contre l'apartheid (Fill-Flynn 2001).

Des problèmes similaires surviennent avec l'accès à l'eau. Les autorités municipales ont donné le feu vert aux coupures d'eau pour les familles qui accumulent des arriérés dans le paiement de ce service, dont le coût a aussi augmenté. Par exemple, de 1999 à 2000, 75 400 coupures ont été effectuées dans les seules villes du Cap et de Tygerberg. Le plus grand nombre de coupures a lieu dans les *townships* métis comme Tafelsig et Michell's Plain (McDonald et Smith 2002: 41). Afin d'empêcher les gens de se rebrancher illégalement, le gouvernement a commencé à introduire des compteurs d'eau prépayés (*pre-paid water meters*)³⁹. Ce système, également appliqué à la fourniture d'électricité, fonctionne avec l'achat de cartes qui donnent droit à un certain volume d'eau. Lorsque la carte est épuisée, l'eau est automatiquement coupée jusqu'à l'obtention d'une nouvelle carte. Cette pratique entraîne beaucoup de problèmes, notamment au niveau de la santé publique. En 2000, à Ngwenezale, un bidonville situé dans la province du KwaZulu-Natal, l'accès gratuit à l'eau potable a été remplacé par des compteurs d'eau prépayés après que les autorités municipales se soient associées avec une compagnie privée. L'eau étant devenue trop dispendieuse, des milliers d'habitants ont été contraints à utiliser l'eau de la rivière Umhlathuze. Depuis, plus de 100 000 personnes ont été infectées par le choléra et 250 en sont mortes (McDonald et Smith 2002: 42). Des cas d'infection ont aussi été rapportés au Mpumalanga et dans la Northern Province. L'ANC conteste les accusations sur les coupures et réplique que le gouvernement accorde gratuitement 6000 litres d'eau par famille par mois.

³⁹ Les reconnections sont fréquentes et font partie des stratégies utilisées pour protester contre la privatisation des services publics. À titre d'exemple, 52 670 reconnections illégales ont été effectuées sur les 87 736 coupures effectuées à Tygerberg entre 1996 et 2001, ce qui représente un taux de reconnection illégale de 60 % (McDonald et Smith 2002: 42).

Toutefois, comme l'explique François L'Écuyer, cette politique n'est pas réellement appliquée:

«Unfortunately, up to now, none of Johannesburg townships has seen the government make good on this promise. Interviews conducted with Orange Farm and Soweto activists indicate that, prior to receiving the free 6000 litres, poor families have to pay their arrears – over \$1000 in many cases – and accept the pre-paid meters, a system widely rejected by the community. Finally, 6000 litres of water per month for a family covers about one third of the minimal requirement established by the United Nations» (L'Écuyer 2004:152).

En plus des coupures d'eau et d'électricité, les populations des bidonvilles et des cités informelles doivent se battre contre les évictions. Pour répondre aux objectifs du RDP en matière de logements sociaux, le gouvernement a créé différents programmes pour favoriser l'accès à des maisons subventionnées. Les subventions se sont toutefois rapidement épuisées et le gouvernement s'est à nouveau associé avec le secteur privé pour la gestion des logements sociaux. À partir de 1996, ce sont surtout des entreprises privées qui offraient des prêts pour l'achat de maisons. Avec l'augmentation des taux d'intérêt, en plus des autres problèmes précédemment évoqués, le remboursement des prêts s'avère de plus en plus difficile. Les banques, souvent en partenariat avec le gouvernement, engagent donc des services privés de sécurité pour évincer les gens. En bref, conjuguées au problème du chômage, les conditions actuelles de la reproduction sociale accentuent l'appauvrissement et les inégalités socio-économiques qui évoluent en parallèle avec le genre et la couleur de la peau. Ces problèmes accentuent les pressions exercées sur les femmes pour qu'elles se conforment aux rôles sociaux de genre qui leur sont attribués.

C'est ce qu'explique Prishani Naidoo:

«A man who has lost his job and so his ability to provide for his family, most often feels his unemployment as a threat to his masculinity (defined as his ability to earn and provide for his wife and children). His wife, faced with the task of making the household run on a smaller budget, seeks work and is employed. Instead of switching roles in the home, what usually happens is that the woman takes on the job as an additional responsibility to her household duties. In addition, she has to deal with her husband's resentment at his unemployment. Often this is directed at the wife. Other social ills associated with unemployment are alcoholism, crime, and violence against women, which are on the increase in South African society» (Naidoo 2001: 6).

Pour terminer cette section sur une note un peu plus positive, mentionnons rapidement que de nouveaux mouvements sociaux se sont formés au cours des dernières années afin de protester contre les coupures de services, les évictions et les mises à pied qui résultent des politiques de privatisation appliquées par le gouvernement de l'ANC. À titre d'exemple, le *Soweto Electricity Crisis Committee* a été formé en 2000 par des activistes et des résidents de Soweto pour répondre au problème de l'augmentation du coût de l'électricité et aux coupures de courant. Le comité a notamment lancé *l'opération Kenyisa* (qui signifie lumière) visant à rebrancher illégalement l'électricité. Plusieurs manifestations ont été organisées, notamment devant les bureaux des conseillers municipaux. Le comité détruit également les *pre-paid meters* installés par la compagnie ESKOM. Le comité, qui possède 22 sous-comités et compte 7 000 membres, revendique entre autres un accès pour tous à l'électricité et la mise en place d'un taux mensuel fixe correspondant aux réalités financières de la population (Ngwane 2003: 47-48). Plusieurs mouvements comme celui-ci sont nés lors du lancement d'*Igoli 2002* et se sont ensuite rapidement

étendus à d'autres localités du pays, notamment autour du Cap et de Durban⁴⁰. Fait intéressant, des femmes de tout âge participent activement à ces mouvements (Naidoo 2001: 8). Ce sont d'ailleurs ces mouvements qui ont organisé la manifestation à Johannesburg contre la vision corporative du développement prônée dans les discussions du *2002 World Summit on Sustainable Development* (WSSD). Cette manifestation a rassemblé près de 20 000 personnes alors que celle organisée par l'ANC, COSATU, le SACP et le *South African Council of Churches* a réuni quelques 2 500 personnes (Ngwena 2003: 53). En somme, les conditions de la reproduction sociale de l'Afrique du Sud post-apartheid sont toujours précaires, l'application de politiques néo-libérales ayant pour effet d'accentuer la pauvreté et les inégalités sociales en plus d'exercer une pression supplémentaire sur les femmes qui, en raison des rôles sociaux qui leur sont attribués, doivent pallier au manque de services publics. Nous verrons maintenant comment les législations qui réglementent les relations de travail ont été élaborées de façon à céder beaucoup de place à la flexibilité.

2.6 Les relations de travail: une flexibilité encadrée ?

En matière de relations de travail, le nouveau gouvernement a poursuivi deux objectifs contradictoires, celui d'abolir les discriminations et de corriger les inégalités produites par l'apartheid tout en permettant une certaine flexibilité dans la gestion des relations de travail. Par conséquent, les nouvelles lois contiennent d'importantes brèches qui permettent aux entreprises d'aller de l'avant avec la *flexibilisation* du travail. Trois importantes lois protégeant les droits sociaux et politiques des travailleurs ont été élaborées par le nouveau gouvernement: le *Labor Relations Act* 65 (LRA) de 1995, le *Basic Conditions of Employment Act* 75 (BCEA) de 1997 et le

⁴⁰ Parmi ceux-ci, on retrouve le *Anti-Privatization Forum*, le *Anti-Eviction Crisis Committee*, le *Orange Farm Water Crisis Committee*, le *Mandela Park Anti-Eviction Campaign* et le *Cape Town Anti-Eviction Campaign*.

Employment Equity Act 98 (EEA) de 1998. Il faut aussi compter la section 27 de la nouvelle Constitution sud-africaine qui porte sur les droits fondamentaux⁴¹. Nous résumerons brièvement le contenu des nouvelles lois afin d'analyser le paradoxe entre ce cadre législatif en apparence progressif et le processus de *flexibilisation* du travail qu'il favorise en douce.

Le *Labor Relations Act* est le fruit d'un difficile processus de négociation interrompu à plusieurs reprises par les syndicats. De façon générale, le LRA détermine les droits des travailleurs syndiqués. Il formalise et codifie les droits des organisations syndicales, pose les assises de la participation des travailleurs en milieu de travail, accorde aux travailleurs le droit de faire la grève sans avoir à craindre un licenciement, introduit un nouveau système de résolution des conflits et procure un appui significatif aux négociations collectives. Fait nouveau, les droits contenus dans le LRA s'étendent aux travailleurs domestiques et agricoles⁴².

Le second document législatif en matière de relations de travail, le *Basic Conditions of Employment Act* remplace les législations racistes du temps de l'apartheid, le BCEA de 1983 et le Wage Act de 1957. Le nouveau BCEA promeut l'équité et protège les droits des travailleurs en établissant les normes et les conditions minimales à respecter en matière de relations de travail. Des améliorations ont été apportées au niveau des heures de travail, du congé de maternité et des heures supplémentaires. Les femmes ont droit à un congé de maternité non rémunéré de quatre mois consécutifs. Les travailleurs ont droit à trois congés par année pour leurs

⁴¹ Le chapitre portant sur les droits fondamentaux de la nouvelle Constitution contient les éléments suivants: (1) tout individu a droit à des pratiques de travail justes et équitables, (2) les travailleurs ont droit de former et de joindre un syndicat et les employeurs ont droit de former et de joindre des organisations d'employeurs; (3) les travailleurs et les employeurs ont droit aux négociations collectives; (4) les travailleurs ont droit de faire la grève dans le cadre de négociations collectives. Des droits équivalents sont accordés aux employeurs, à l'exception du droit au *lock-out*.

⁴² Sont exclus du LRA, les employés appartenant à la *National Defense Force*, à la *National Intelligence Agency* et aux *South African Secret Services*.

responsabilités familiales. La semaine de travail a été réduite à 45 heures. Comme le LRA, le BCEA a l'avantage de ratisser plus large puisqu'il s'applique aux travailleurs domestiques et agricoles ainsi qu'aux travailleurs intermittents. Les législations précédentes excluaient les employés dont les heures de travail étaient inférieures à 24 heures par mois. Toutefois, les travailleurs qui n'ont pas le statut «d'employé» sont exclus de la législation. Ainsi, les travailleurs autonomes et les travailleurs à domicile ainsi que plusieurs travailleurs temporaires employés moins de 24 heures par mois **par le même employeur** sont exclus. Ce qui est encore plus dommageable pour les travailleurs, c'est que le BCEA permet aux employeurs de renégocier à la baisse les standards minimaux. Les employeurs peuvent modifier ces standards par l'entremise (i) de négociations collectives, (ii) de la commission sur les conditions de travail (*Employment Conditions Commission-ECC*), (iii) de procédures d'exemption et (iv) de contrats de travail individuel. À titre d'exemple, les contrats de travail peuvent faire varier les conditions et les normes fixées par le BCEA aux niveaux des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, des heures supplémentaires, des pauses, du salaire pour le travail le dimanche et des congés de maladie (Clarke 2004).

Finalement, le *Employment Equity Act* a été élaboré afin d'interdire les discriminations autorisées lors de l'apartheid et de corriger le déséquilibre démographique de la force de travail résultant des politiques et pratiques de l'apartheid. Le *Employment Equity Act* fait écho à la nouvelle Constitution de 1996 en interdisant toutes formes de discrimination en milieu de travail, que ce soit sur la base de la race, du genre, du sexe, de la grossesse, du statut marital, des responsabilités familiales, de l'origine ethnique ou sociale, de l'orientation sexuelle, de la couleur de la peau, de l'âge, d'un handicap, de la religion, du statut médical (VIH), de la conscience, de croyance, d'opinion politique, de culture, de langue ou bien de naissance. Ensuite, l'*Employment Equity Act* contient des mesures d'actions affirmatives visant à accélérer la formation et la promotion de personnes appartenant aux groupes désavantagés. Par exemple, les employeurs dont le milieu de travail est

composé de 50 employés ou plus sont tenus d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi comprenant les objectifs quantitatifs visés et un échéancier. L'action affirmative est perçue comme une mesure positive par laquelle les employeurs doivent être proactifs pour l'avancement de groupes de travailleurs désavantagés dans tous les secteurs du marché du travail. Précisons que le *Skills Development Act* de 1998 a été développé comme un instrument complémentaire pour corriger la segmentation du marché du travail liée aux inégalités et aux écarts en matière d'éducation et de formation. Le SDA établit un cadre institutionnel composé du *National Skills Authority* (NSA) et des *Sector Education and Training Authorities* (SETA). Ces institutions sont chargées de développer et d'implanter des plans pour la formation par secteur. Elles fournissent entre autres une forme de financement aux employeurs pour la formation.

En souhaitant répondre à la fois aux demandes des syndicats et des entreprises, le gouvernement a opté pour une forme de «flexibilité réglementée» (*regulated flexibility*). Les nouvelles lois semblent très progressives sous plusieurs aspects. Les droits des travailleurs, la promotion de l'équité et les programmes de sécurité sociale sont définis de façon extensive. Au sein de la fonction publique, les travailleurs sud-africains noirs et les femmes sont mieux représentés. De même, les cadres supérieurs noirs bénéficient des promotions, des pratiques plus ouvertes en matières d'emploi et des quotas fixés par les mesures de l'*affirmative action* (Habib et Padayachee 1999: 526). Toutefois, ces avancées en matière de droits et de protection des travailleurs sont contrebalancées par la possibilité qui est offerte aux employeurs de les renégocier à la baisse, comme nous l'avons expliqué pour le BCEA. Bien que certaines limitations s'appliquent, on accorde une grande marge de manoeuvre aux employeurs. Ensuite, bien que les lois s'étendent, en théorie, aux travailleurs intermittents en les incluant dans la définition d'un employé, en pratique toutefois, ils sont souvent exclus et non protégés.

C'est ce qu'explique Shereen Mills:

«Despite the fact that the Act covers all workers who work for 24 or more hours, some of the provisions fit casual workers badly, as they were obviously drafted with the paradigm of full-time employment or indefinite duration in mind. For example, section 22, which deals with entitlement to sick leave, states that the leave cycle is 36 months employment with the same employer, and that during the first six months of employment the employee is entitled to one day's paid sick leave for every 26 days worked» (Mills 2003: 22).

Une des critiques fréquemment adressée aux nouvelles lois réside dans le fait qu'elles s'adressent principalement aux travailleurs permanents, particulièrement à ceux employés dans le secteur de l'économie formelle, laissant de côté plusieurs catégories de travailleurs non protégés par la loi. Les employeurs, conscients de cette situation, peuvent interpréter à leur avantage la nouvelle législation. Selon Marlea Clarke (2004), ces lois ne vont pas suffisamment loin dans la protection des travailleurs intermittents et ceux travaillant dans le secteur informel ou au sein de secteurs vulnérables, comme les travailleurs agricoles oeuvrant sur les grandes propriétés en milieu rural. La place cédée à une trop grande flexibilité en plus de ce que Clarke appelle la *flexibilité de facto*, c'est-à-dire le manque de mesures d'implantation et de suivi, l'absence de protection pour les travailleurs ne faisant partie d'aucune catégorie et ceux du secteur informel, facilitent l'augmentation du travail précaire, notamment dans le secteur informel et celui des emplois temporaires.

Une des brèches contenue dans la nouvelle législation est de ne pas protéger ce qu'on appelle en Afrique du Sud les *independent contractors*, c'est-à-dire les travailleurs autonomes. Ceux-ci sont exclus de la définition d'un «employé» contenu dans le *Labour Relations Act* et le *Basic Conditions of Employment Act*. Cette lacune permet aux employeurs de détourner plusieurs dispositions et normes de la législation réglementant les relations de travail afin de ne pas s'y soumettre. Une pratique de

plus en plus courante pour les employeurs est de transformer les contrats de travail qui octroyaient le statut d'employé à leurs travailleurs en contrat de service pour des travailleurs autonomes. Précisons qu'un contrat de service est octroyé à un travailleur autonome pour le paiement d'un service ou d'un produit alors qu'un contrat de travail (*contract of employment*) est octroyé à un employé pour le paiement d'un salaire contre un travail. C'est précisément le contrat de travail qui est protégé par la législation en matière de travail. Cela pose problème lorsqu'il s'agit de travailleurs qui se sont faits imposer ce statut et dont la relation de travail demeure asymétrique et marquée par la dépendance. Cette pratique est répandue au point où la confédération des employeurs d'Afrique du Sud (*Confederation of Employers of South Africa-COFESA*) conseille ouvertement ses membres sur les façons les plus efficaces de convertir les contrats de travail de leurs employés en contrat de service pour travailleurs autonomes et ainsi se soustraire aux conditions de travail fixées par la loi et les ententes collectives (Clarke 2004). Précisons que des amendements ont été apportés aux nouvelles lois de façon à ce que ce soit aux employeurs et non plus à la commission sur les conditions de travail (*Employment Conditions Commission-ECC*) de déterminer si le travailleur est un employé ou bien un *independent contractor*.

Dans le cas de la sous-traitance, la loi n'est pas d'un grand support. La section 198(4) du *Labour Relations Act* ainsi que la section 82 du BCEA considèrent le bureau de placement comme étant l'employeur et, de ce fait, le rendent conjointement responsable avec la firme cliente, si les conditions de travail de l'employé temporaire contreviennent au BCEA, à une entente collective ou bien à une détermination sectorielle⁴³. En pratique toutefois, ces clauses sont peu utiles pour

⁴³ Une entente collective (*bargaining council agreement*) est le résultat de négociations entre un ensemble de travailleurs représenté par leur syndicat et l'employeur. Elle arrête les conditions de travail et les salaires. Une détermination sectorielle introduit un plancher salarial et les conditions de travail minimales pour les employés et les employeurs d'un secteur qui, dans la plupart des cas, ne sont pas syndiqués. C'est le cas pour les secteurs de l'agriculture, de la sécurité, de la vente au détail et du travail domestique. Depuis 1994, les déterminations sectorielles sont élaborées par la commission sur les conditions de travail (*Employment Conditions Commission-ECC*) (Clarke 2004: 15).

s'assurer de la conformité des conditions de travail, du salaire et des avantages sociaux des travailleurs avec les nouvelles lois. La protection des travailleurs temporaires dépend plutôt du niveau d'organisation syndicale et, plus encore, de la portée de la syndicalisation aux travailleurs temporaires qui est souvent très faible. Selon le *Skills Development Act*, les bureaux de placement doivent s'inscrire au département du travail, mais cela demeure un exercice administratif qui ne permet pas de s'assurer du respect des droits des travailleurs (Clarke 2004: 20).

Comme le souligne Marlea Clarke, en dépit des acquis sur papier réalisés avec les nouvelles lois du travail, un nombre croissant de travailleurs est engagé dans des relations de travail temporaire qui ne sont pas protégées par la loi, ni par les programmes de sécurité sociale, les ententes collectives ou les déterminations sectorielles (Clarke 2004: 6). Afin de ne pas introduire trop de rigidité dans les relations de travail et ainsi risquer de s'opposer aux entreprises, on a privilégié une solution de compromis dans laquelle les travailleurs les plus vulnérables de la société sud-africaine apparaissent perdants.

2.7 Conclusion

En terminant, rappelons que les membres de l'ANC ont effectué, au cours du processus de négociation, un important remaniement de leur stratégie économique, abandonnant leur politique initiale de croissance par la redistribution pour adopter une politique en tout point conforme à l'orthodoxie néolibérale. La politique actuelle du gouvernement de l'ANC, celle du GEAR, mise sur la croissance par les exportations et les investissements privés, restreignant ainsi au maximum l'intervention de l'État dans une économie qui demeure pourtant marquée par de profondes inégalités sociales. La politique néolibérale n'a rien d'abstrait puisqu'elle pénètre directement dans le quotidien des gens sous forme de coupures de services et d'évictions. De plus, il apparaît malheureusement que les nouvelles lois devant

protéger les travailleurs des abus et des discriminations accordent trop d'espace à la *flexibilisation* du travail, pavant ainsi la route à toutes sortes d'abus. En somme, le projet néolibéral contraint les politiques redistributives et la reproduction sociale, augmentant ainsi les écarts de richesses et les inégalités entre les hommes et les femmes. Il demeure insoutenable et contradictoire, plus particulièrement dans un pays comme l'Afrique du Sud marqué par plus de quarante années de ségrégation raciale. Comme le souligne avec justesse John Pape:

«Across the globe, neoliberal economic policies have contributed to further polarisation between the rich and poor. In South Africa, which already possessed one of the most inequitable economies in the world in 1994, an acceptance of the neoliberal policy package ultimately means only increasing South Africa's international competitiveness in one area – the gap between the rich and the poor. Furthermore, since so many of the neoliberal policy measures are directly linked to women's employment and social reproductive role, this can hardly be viewed as a gender neutral process» (Pape 2000: 9).

Nous verrons, dans le troisième chapitre, comment ce nouvel environnement se répercute concrètement sur les conditions de travail des employés temporaires du secteur hôtelier de la ville du Cap.

CHAPITRE III

FLEXIBILISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES HÔTELS HOLIDAY INN DU CAP

3.1 Introduction

Nous avons exposé, dans le chapitre précédent, quelques-uns des paradoxes de la politique économique et social de l'actuel gouvernement sud-africain, qui, après s'être engagé à promouvoir l'équité et la redistribution, a plutôt initié des projets d'ouverture économique et de privatisations. Dans ce troisième chapitre, nous parlerons des effets concrets de cette politique en faisant l'analyse des changements et continuités des relations de travail dans le secteur hôtelier sud-africain. À partir des entrevues que nous avons réalisées avec la direction de la compagnie Southern Sun, les travailleurs temporaires et une agence de sous-traitance, nous tenterons d'expliquer comment fonctionnent les relations de pouvoir caractérisées par les hiérarchies de genre, de classe et d'origine raciale.

Dans un premier temps, nous allons brosser un portrait général de la compagnie Southern Sun et du contexte qui l'a amenée à réorganiser les relations de travail dans son entreprise. Dans un second temps, nous détaillerons les principales formes de restructuration entreprises par Southern Sun depuis 1990, c'est-à-dire, (i) l'achat des franchises Holiday Inn et Formula 1, (ii) les mises à pied et (iii) le recours à la sous-traitance. Nous nous pencherons ensuite sur les conséquences de ces restructurations pour les travailleurs temporaires engagés par des agences de sous-traitance pour le compte de Southern Sun, puis nous présenterons la procédure tout à fait singulière utilisée par Southern Sun pour restructurer les départements d'entretien des chambres

de ses hôtels, c'est-à-dire la création d'entreprises «indépendantes». Nous en évaluerons finalement les répercussions sur les conditions de travail des femmes de chambre.

3.1.1 Particularités de la ville du Cap

Avant d'aller plus loin dans la présentation de la recherche terrain, il importe d'explicitier la singularité de la ville du Cap par rapport aux autres grandes villes d'Afrique du Sud. En effet, Cape Town se caractérise par la présence d'une très forte population métisse ou «*coloureds*» comme on les appelle en Afrique du Sud. À l'origine, les Métis descendent des esclaves importés de Madagascar et de Malaisie dès le XVI^e siècle, mais ils proviennent surtout des nombreux métissages de populations (Barbier 1991: 25). Les «*Coloureds*» représentent aussi une catégorie «raciale» qui a été créée par le régime de l'apartheid, plus précisément par le *Population Registration Act de 1955* qui classait la population en trois groupes, les «Indigènes», les Blancs et les Métis⁴⁴. Ultérieurement, un quatrième groupe s'est ajouté, celui des Indiens et des Asiatiques. La classification était établie sur la base de critères physiques très généraux, comme la couleur de la peau, la nature des cheveux, la langue et la descendance lorsque celle-ci pouvait être déterminée (Coquerel 1992: 187). Dans cette hiérarchie raciale, les Métis, dont la pigmentation de la peau est plus claire, ont été un peu plus avantagés. Contrairement aux Noirs, les Métis avaient certains droits politiques, bien que leur exercice ait été séparé et contrôlé. Entre 1984 et 1994, les Métis et les Indiens ont entre autres disposé de deux chambres

⁴⁴ À cette loi, s'ajoutait le *Land Act* qui allouait 13,7% du territoire aux Africains (Natives) et 86,3% aux Blancs ainsi que le système des passeports intérieurs qui contraignaient les Noirs des réserves à la migration pour trouver du travail dans les zones blanches. Il faut aussi mentionner le *Group Area Act* qui définissait des lieux de résidence obligatoires pour chacun des groupes raciaux vivant dans les zones blanches. Cette loi avait comme objectif premier de freiner le processus d'urbanisation des Noirs et de repousser les populations de couleur à la périphérie des villes blanches. Le *Group Area Act* a néanmoins affecté durement les Métis et les Indiens du Cap où un quart des Métis vivaient dans des banlieues étroitement mêlées aux Blancs (Barbier 1991:30 et Coquerel 1992: 186-187). Au moins 3,5 millions de personnes ont été expulsées de force entre 1960 et 1983 (Barbier 1991:31).

parlementaires séparées. Ils pouvaient plus facilement accéder à une éducation et à certaines catégories intermédiaires d'emplois. Sans vouloir entrer dans une discussion sur les différentes identités culturelles sud-africaines, ce qui dépasse de loin le cadre de ce mémoire, il est néanmoins important de mentionner que les relations entre les groupes « raciaux » sont encore fortement marquées par cet héritage. Nous avons pu l'observer au cours de la recherche puisque les emplois et les revenus sont fortement polarisés en fonction de la pigmentation de la peau (voir la section 2.4, chapitre II). En fait, cette hiérarchie « raciale » affecte de façon complexe l'ensemble des relations entre les différents groupes qui sont souvent teintées de multiples formes de racisme et de « classisme » et ce, plus encore dans la ville du Cap où les Métis sont présents en plus grand nombre que partout ailleurs en Afrique du Sud.

3.2 Profil de l'entreprise Southern Sun

Maintenant que la particularité de la ville du Cap a été soulignée, nous pouvons revenir à la présentation de la compagnie qui a retenu notre attention, Southern Sun. Cette compagnie a été créée en 1969 par le conglomérat South African Breweries (SABMiller), mais la structure de la propriété de la compagnie a été complètement réorganisée au cours des dernières années. Jusqu'en décembre 2002, la compagnie Southern Sun Holding était détenue à 100% par SABMiller. Southern Sun Holding était pour sa part subdivisée en deux compagnies, Southern Sun, qui était en charge des hôtels et Tsogo Sun, qui était en charge des casinos. Southern Sun était détenue à 100% par Southern Sun Holding alors que Tsogo Sun appartenait à parts égales à Southern Sun Holding et à Tsogo Sun Holding, une compagnie de *black empowerment*⁴⁵. En décembre 2002, SABMiller a vendu 51% de ses parts à Tsogo

⁴⁵ Précisons que, depuis 2003, le *black empowerment* fait l'objet d'une loi, le *Broad-Based Black Empowerment Act* (no. 53). Cette loi a comme objectif principal de favoriser l'accès des Noirs au pouvoir économique, ce qui implique, entre autres, d'augmenter le nombre de Noirs qui dirigent, possèdent et contrôlent des entreprises, d'investir dans les compagnies noires et de favoriser l'accès à la formation.

Investment, un groupe constitué de divers entrepreneurs et investisseurs noirs, dont la *National African Federated Chamber of Commerce* (NAFCOC), qui représente la plus importante association d'entrepreneurs noirs en Afrique du Sud. Tsogo Investment est ainsi devenue le principal actionnaire de Tsogo Sun *Holding* qui détient 100% des parts de Southern Sun et de Tsogo Sun. Cette transaction a été qualifiée de la plus importante en terme de *black empowerment* depuis l'abolition de l'apartheid. C'est ce que résume le directeur exécutif de Southern Sun, Andy McLaurin:

«We are the first fully black empowered company in the tourism industry. There might be tiny little companies that have become empowered, but we are the only big player that is more than 50% owned by a black empowerment company. So we're incredibly proud of that, it's great for Southern Sun, it's great for South Africa» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Southern Sun représente aujourd'hui un des plus importants groupes hôteliers en Afrique du Sud où le marché est partagé entre cinq principaux protagonistes, Southern Sun, Sun International, Orient Group, City Lodge et Protea Group. Southern Sun se distingue toutefois de ses compétiteurs par ses partenariats avec le groupe Accor, propriétaire des hôtels Formula 1 et Formula Inn et avec la multinationale Six Continents Hotels qui détient la franchise internationale des marques Intercontinental, Crowne Plaza et Holiday Inn. Grâce à ces partenariats, Southern Sun est à la fois propriétaire, locataire et gestionnaire de 80 hôtels à travers l'Afrique du Sud en plus d'être présente dans 7 pays du continent africain, soit au Kenya, en Mauritanie, au Mozambique, aux Seychelles, en Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe⁴⁶.

⁴⁶ Southern Sun dispose d'un portefeuille d'actifs diversifiés. La compagnie possède 33% de leurs hôtels et elle gère et loue à parts égales les autres hôtels. Mentionnons également que 58% de leurs chambres appartiennent à Holiday Inn, 18% à Southern Sun, 12% à Formula 1 et 12% à Intercontinental (Southern Sun Hotels 2002). Southern Sun représente le plus important détenteur de franchises Holiday Inn au monde (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Southern Sun occupe aujourd'hui une position de force en Afrique du Sud, mais cela n'a pas toujours été le cas. Au cours des années 1980 et 1990, la compagnie a traversé des moments difficiles pendant lesquels les taux d'occupation et de rendement de leurs hôtels étaient plutôt faibles. Selon Andy McLaurin certains de leurs hôtels, comme le *Johannesburg Sun*, un hôtel cinq étoiles situé dans le centre ville de Johannesburg, roulait parfois avec des taux d'occupation de 5%. En raison de difficultés financières, Southern Sun a été retiré de la bourse de Johannesburg en 1990 (*Johannesburg Stock Exchange* - JSE). À partir de cette année, la compagnie a amorcé une opération de redressement drastique dont un *élément pivot* a été la *flexibilisation* des relations de travail. Il semble que, pour l'instant, ce soit la compagnie qui soit allée le plus loin à ce niveau, bien qu'elle soit imitée par d'autres compagnies du secteur des services, notamment dans la restauration et la vente au détail. Trois formes de restructurations ont été utilisées par Southern Sun: (i) le réaménagement de leurs prestigieux hôtels en Holiday Inn et en Formula 1, (ii) les mises à pied et le recours à la sous-traitance et, finalement, (iii) l'établissement de compagnies «indépendantes» qui s'occupent de l'entretien ménager des chambres. Avant de poursuivre l'analyse de ces restructurations, précisons rapidement ce que l'on entend par la création de compagnie «indépendante», procédé appelé *insourcing* en anglais. Profitant de l'engouement pour le *black empowerment*, Southern Sun a fondé de nouvelles compagnies dirigées par d'anciennes employées travaillant dans le département d'entretien des chambres. Ces compagnies sont qualifiées d'indépendantes, mais nous questionnons fortement ce statut puisque Southern Sun a participé à toutes les étapes de leur formation et supervise quotidiennement leurs activités. Par ailleurs, la création de ces compagnies a été accompagnée d'une dégradation majeure des conditions de travail des femmes de chambre.

3.3 Réaménagement des hôtels, mise à pied et sous-traitance

Au cours des années 1990, le directeur exécutif de Southern Sun Holding, Ron Stringfellow, a introduit une nouvelle stratégie de développement portant le nom de «*jumbo jet strategy*». L'objectif de cette stratégie était d'imiter les compagnies aériennes qui offrent la majorité de leurs sièges en classe économique tout en répondant aux besoins de leur clientèle plus aisée en offrant quelques sièges en classe affaires et en première. Il faut préciser que la plupart des hôtels appartenant à Southern Sun étaient de catégorie de quatre et de cinq étoiles, offrant toute la gamme des services, du portier à la table gastronomique. Ces hôtels étaient évidemment dispendieux et leur roulement dépendait, entre autres, de la présence quotidienne d'un volumineux personnel de services. C'est ce qu'a expliqué Andy McLaurin:

«Four and five stars hotels had traditionally been very unproductive, over-manned business. With an eye on luxury and service and very little eye on profitability and viability, and that was one of the reasons the business was in such trouble» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Avec la stratégie *jumbo jet*, Southern Sun entendait se concentrer sur des hôtels offrant des services limités à des prix plus abordables afin de répondre aux besoins d'une classe moyenne peu encline à résider dans les hôtels cinq étoiles. Andy McLaurin résume ainsi la stratégie poursuivie à l'époque:

«Ten years ago, we had a major strategic rethink in this business and turned this company on its head. We decided that we were going to brand our business and model it on a jumbo jet. We said to ourselves 'like a jumbo jet, we want a few first class seats, a few more business class seats and lots of economy class seats,' because that's the world's population. So we changed our business dramatically» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

La stratégie a été mise en application en plusieurs étapes, dont l'une était de s'associer avec des noms établis de l'industrie hôtelière. En 1992, la compagnie a signé une entente (*joint venture*) avec le groupe Accor afin de devenir une franchise des Formula 1 et Formula Inn. Les Holiday Inn Garden Court ont ensuite été introduits puis les Holiday Inn Express. Plusieurs nouveaux hôtels dans les catégories trois étoiles et moins ont remplacé les prestigieux hôtels de catégorie cinq étoiles. Avec l'achat de ces franchises, Southern Sun possède aujourd'hui l'ensemble de la gamme des hôtels, soit les hôtels de catégorie cinq étoiles Inter-Continental, les quatre étoiles Crowne Plaza, les trois étoiles Holiday Inn et Garden Court et finalement, les hôtels bas de gamme, Holiday Inn Express et Formula 1. Les Holiday Inn représentent toutefois la plus importante composante de leur marché. Andy McLaurin résume ainsi la valeur de ces partenariats:

«We truly believe in the value of branding. [...] when you buy a branded product generally speaking you get a lot of comfort with that purchase. [...] When you walk into a Holiday Inn or a Garden Court, you know exactly what the room's going to look like; you know that the mattress is going to be the same as the one last place you slept. You know certain services will be laid on and others will not be available because of the price you're paying for your room, etc. You have certainty. You know if a room's not clean, you can hit the roof and it'll be sorted out and you'll be in another room quickly. Whereas if you go into a private hotel, which isn't branded, none of those things are guaranteed at all. And that's why we believe in branding so strongly» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Les métamorphoses imposées à leurs hôtels ont représenté la première étape de leur plan de restructuration. Ainsi, en parallèle à l'exercice de «*rebranding*», Southern Sun a redéfini son champ d'activités afin de se concentrer sur ce qui constitue le cœur de l'industrie hôtelière, c'est-à-dire, l'administration et la mise en marché de la location de chambres. Southern Sun souhaitait ainsi augmenter le revenu par chambre disponible (*revenu per available room* ou revpar) qui représente le principal

indicateur de performance pour l'industrie hôtelière⁴⁷. Suivant cette logique, Southern Sun s'est départie des services connexes offerts dans ses hôtels, soit en les retirant ou en les reléguant à des agences de sous-traitance. À l'heure actuelle, les seules fonctions assurées par Southern Sun sont celles relatives à la gestion et à l'accueil. Lorsqu'ils sont offerts, les services de sécurité, de transport, de lessive et de repassage, de portier et de valet de chambre, de maintenance, de restauration et de services aux chambres sont tous assurés par des agences de sous-traitance.

En opérant de tels changements, Southern Sun a considérablement simplifié ses opérations tout en coupant drastiquement dans le personnel. Les mises à pied ont été massives. La compagnie est passée de 12 700 employés en 1990 à 6 362 en 2002 et, de ce nombre, 3 512 seulement sont des employés permanents. Près de la moitié de leur main d'œuvre est donc employée à temps partiel (Southern Sun 2002). Selon Hugo Lambrechts, il s'agissait d'une stratégie de survie: *«it was to keep 4 or 5 thousand jobs in existence as opposed to losing 12 000 jobs»* (Vaillancourt. Entrevue avec Hugo Lambrechts, 14 mars 2003). Le principal apport de ces restructurations est d'avoir allégé la structure organisationnelle de la compagnie en confiant la gestion des ressources humaines aux agences de sous-traitance tout en ayant diminué les dépenses associées à la main d'œuvre.

⁴⁷ Le *revpar* combine le taux d'occupation des chambres et le taux de revenu par chambre (Southern Sun Hotels 2002).

Comme l'a souligné Andy McLaurin;

«We had a smaller business 12 years ago and we had more than double the staff. But that's why the company was bankrupt, it just wasn't viable. So I'm afraid it was necessary for our company to take its medicine and to catch a wake up. And in the end, whilst we're not proud of that statistic, it is necessary to be competitive with the world. If you have twice as many staff as you need you will not attract foreign tourists because you're going to charge them a room rate to pay for all those staff, which is just not competitive. They would rather go to India where they pay half» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Les services de restauration ont été parmi les plus sévèrement touchés par les mises à pied et le recours à la sous-traitance. Auparavant, les hôtels de Southern Sun possédaient leur propre restaurant employant plusieurs personnes sur une base permanente. En se concentrant sur la location de chambres, ces restaurants ont été fermés et leurs employés mis à pied. Seuls quelques hôtels cinq étoiles ont conservé leur restaurant, mais leurs effectifs ont tout de même été réduits et la plupart des employés sont aujourd'hui engagés par des agences de sous-traitance. Un employé à la cuisine du *Cape Town Holiday Inn* nous a expliqué en entrevue qu'ils étaient autrefois une douzaine d'employés à s'occuper de la préparation des repas alors qu'ils sont aujourd'hui trois travailleurs temporaires à assumer l'ensemble des tâches (Vaillancourt. Entrevue avec les travailleurs temporaires, 6 avril 2003). Les restaurants des hôtels quatre étoiles ou moins ont quant à eux été vendus à des chaînes de restauration rapide sud-africaine comme *MacRib*, *Spur* ou *Panarotis* qui emploient aussi des travailleurs temporaires via des sous-traitants. Lors de la tenue d'événements spéciaux, les hôtels font affaires avec des traiteurs qui emploient également des travailleurs temporaires.

Il est intéressant de mentionner que Southern Sun a aussi profité d'avancées «technologiques» dans les domaines de l'alimentation et de l'entretien pour parfaire la réorganisation des relations de travail. À l'aide du procédé de confection de mets

précuits scellés «sous vide», Southern Sun a standardisé et centralisé ses services de restauration en ouvrant sa propre usine à Johannesburg. Cette usine fonctionne avec un personnel restreint qui prépare les mêmes repas à la chaîne et avec l'aide de machines industrielles. La compagnie alimente désormais les hôtels qui disposent de restaurant avec des produits standardisés qui sont distribués quotidiennement par avion. L'usine fonctionne tellement bien que Southern Sun vend aujourd'hui ses produits à d'autres entreprises d'alimentation comme la chaîne d'épiceries Woolworths. Dans le registre de l'entretien, Southern Sun a profité des nouveaux mécanismes provenant du groupe français Accor en installant des toilettes et des douches autonettoyantes. Ces innovations sont utilisées dans leurs hôtels bas de gamme et elles permettent d'épargner sur les services d'entretien des chambres et, selon Hugo Lambrechts, de diminuer le prix des chambres:

«The new one, the Formula 1 is designed so that the toilet and bathroom are self-cleaning. You walk in then go out, a red light goes on, a green light goes on, steam, no towels, no laundry, you stand under the little fan and blow dry yourself and walk out. It's extremely hygienic, and very smartly designed. It's not a labour intensive product but that is not the issue, the issue is how do you make hotel accommodation affordable to people who only have R100 to spend. And that's the only way you can make it affordable for that market» (Vaillancourt. Entrevue avec Hugo Lambrechts, 14 mars 2003).

L'utilisation de ces «innovations» technologiques permet à Southern Sun d'offrir des chambres à des prix abordables, mais elle permet surtout d'élargir la clientèle et le chiffre d'affaires de l'entreprise. En fait, l'utilisation de ces innovations tout comme les partenariats avec les grands noms de l'industrie hôtelière illustre comment Southern Sun, en bon élève, a suivi les dictats de l'heure en matière de compétitivité et de productivité en imposant plusieurs mesures de redressement à ses hôtels. Rappelons toutefois que l'élément pivot de ces mesures demeure la *flexibilisation* des relations de travail qui a été utilisée de façon extensive. Les sections suivantes

détaillent les répercussions de ces restructurations pour les syndicats et surtout pour les travailleurs temporaires.

3.4 La déconfiture syndicale

Il est important de mentionner que les mises à pied et le recours à la sous-traitance avaient comme objectif avoué d'affaiblir l'organisation syndicale. Au cours de la fin des années 1980 et du début des années 1990, les employés de Southern Sun ont profité des conditions associées au modèle conceptuel de relations de travail standard et ce, en grande partie grâce à la présence active des syndicats. Selon Mduduzi Mbongwe, secrétaire national du *South African Commercial, Catering and Allied Workers Union* (SACCAWU), environ 70% des employés du secteur hôtelier étaient alors syndiqués et la vaste majorité des employés de Southern Sun était représentée par SACCAWU⁴⁸. Les relations entre Southern Sun et SACCAWU étaient néanmoins tendues et agressives. Selon Brian Magqaza, secrétaire pour le conseil de négociation dans le secteur de la restauration et de l'alimentation et ancien délégué de SACCAWU, Southern Sun était plutôt hostile à l'égard des syndicats: «*During those years, we had a type of management at Southern Sun that was very rigid. I will not say that they were anti-unions, but the relationship with them was not so good. They never really had respect for workers. Southern Sun, as a company, never really saw value in unions*» (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003). En raison de l'étendu du niveau de syndicalisation, SACCAWU représentait un joueur incontournable qui disposait d'un réel pouvoir de négociation. C'est d'ailleurs ce qu'a

⁴⁸ Au début des années 1980, quatre syndicats étaient actifs au sein de l'industrie hôtelière, Cape Liquor au Cap, Natal Liquor dans la province du KwaZulu-Natal et finalement HARWUSA (*Hotel and Allied Restaurant Workers Union of South Africa*) et CAWUSA (*Commercial and Allied Workers Union of South Africa*), tout deux actifs sur une base nationale. SACCAWU a été formé en 1989 et a mené une importante campagne de syndicalisation dans les hôtels de Southern Sun. Cape Liquor a alors décidé de s'intégrer à HARWUSA et plusieurs des membres des autres syndicats ont joint les rangs de SACCAWU qui représente aujourd'hui le syndicat le plus important dans ce secteur (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003).

exprimé Andy McLaurin lorsque nous l'avons interrogé sur cette question: «*I mean, they [unions] could cripple this business if they wanted to. Overnight they could just stop the whole business, take it out on strike and hold management to ransom. They can't do that now, they don't try to either*» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Avec les mises à pied et le recours à la sous-traitance, SACCAWU a perdu un nombre considérable de membres. Selon Brian Magqaza, moins de 2000 travailleurs chez Southern Sun sont actuellement syndiqués avec SACCAWU, ce qui signifie une perte de 75% de ses membres. La position et les mesures d'actions privilégiées par SACCAWU face aux licenciements et aux changements qui ont suivis ont été plutôt ambivalentes. Selon Brian Magqaza, SACCAWU s'est opposé aux premières vagues de licenciement qui ont débuté en 1991, mais comme le syndicat n'était pas en mesure de freiner le processus, il a plutôt tenté de s'entendre avec Southern Sun sur les primes de départ accordées aux employés licenciés:

«The rooms were empty, they were running the rooms with almost 5% occupancy. So they had good reasons for closing them. So really, there were areas where you'll find that even the union could not oppose that because there were reasons beyond reasonable doubt that some operations had to be closed» (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003).

Andy McLaurin s'est aussi exprimé sur la coopération avec SACCAWU:

«We went through a massive retrenchment exercise at the time, 12-10 years ago. [...] it was tough; it was a hell of a thing to go through. But we didn't have labour unrest or anything through the exercise, we handled it properly and professionally and the unions were totally involved in every single thing we did and, as most companies would, we tried to encourage people to take voluntary retrenchment and take packages rather than have to go through the whole industrial process. And very large number of people opted for that. But you know the irony of this sort of thing and this particular industry is it's a very mobile industry. People will come and go, and most of those people who left us are all back with us again in some shape or form» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

SACCAWU a organisé une grève en 1999 qui a duré deux mois afin de faire augmenter les primes de licenciement et d'assurer la sécurité d'emploi de ceux toujours à l'emploi de la compagnie. On peut cependant penser qu'en 1999, le processus était trop fortement engagé pour que Southern Sun accepte de reculer. Selon Brian Magqaza, SACCAWU n'a pas réalisé l'ampleur que prendraient les restructurations et par conséquent, le syndicat n'a pas été suffisamment stratégique: *«There was a lack of planning from our side in that when people were taken out of Southern Sun's payroll automatically their membership terminated at SACCAWU and SACCAWU tend to focus on its members»* (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003). Il faut aussi ajouter que le recours à la sous-traitance et à l'*insourcing* était des processus nouveaux pour SACCAWU. C'est ce qu'a expliqué Brian Magdaza à propos de l'*insourcing*:

«It was a difficult one because the unions didn't even know the concept. The unions had not done much, there was no serious campaigns taken against Southern Sun or the industry, except to get into those negotiations and try to convince Southern Sun that this was not the best option» (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003).

Les résultats ont néanmoins été catastrophiques pour les syndicats qui ont perdu la vaste majorité de leurs membres ainsi que leur pouvoir de négociation et, plus important encore, la confiance des travailleurs. En effet, du point de vue de certains travailleurs, la coopération de leur syndicat avec leur patron a été perçue comme un exercice de cooptation. C'est ce qu'a exprimé un travailleur temporaire: «*There was a union before, but what happened is that the union collaborated with the bosses. And people started losing interest in the unions. They sold the workers out, they never looked after workers*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). De l'avis de Brian Magqaza également, les travailleurs ont mal réagi à l'égard de la position de leurs syndicats: «*people were losing hope and even our workers were putting us in tight corners*» (Vaillancourt. Entrevue avec Brian Magqaza, 17 mars 2003). Les syndicats ont certainement perdu leur panache et leur cran des années 1980. À tout le moins, ils ne représentent plus une menace pour Southern Sun. C'est ce qu'a résumé de façon non équivoque Andy McLaurin:

«I really don't think they [unions] are big players in the industry now. Percentages have dropped dramatically and unions are not the threat to our business that they used to be 12 years ago. I'm a bit cynical, I must be honest. I think unions have played a major role in the change that's taken place in our country but I think, sadly for the union movement, most of the people who were very good in the union movement have all moved up in government positions at different levels. And what's left behind, by and large, this is a generalisation, is pretty shabby. So they don't do what they do well and I don't think they have a lot of meaning in their lives and they also duck and dive and do as little as possible. That's my perception. They get paid peanuts to do it, so it's just not a great work environment. I mean, I can't imagine why anyone would work for a union anymore. It wouldn't make sense to me. I don't have a problem with unions, I'm just making the point that they aren't as effective as they used to be. But maybe it's not necessary anymore, they don't need to be as effective because an awful lot is [going] far more right now than it ever used to be when unions were in their heyday. [...] So the relationship is more mature, it's more sensible, we negotiate with them, sensibly now, about things representing mutual interest. And I think the relationship's actually healthy» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Du point de vue de Southern Sun, les mises à pied et le recours à la sous-traitance ont permis de se débarrasser des syndicats et des coûts engendrés par leur présence et surtout, de transférer les soucis associés à la gestion des ressources humaines aux agences de sous-traitance. C'est ce qu'a expliqué Andy McLaurin lorsque nous l'avons interrogé sur la syndicalisation des travailleurs temporaires:

«In the sub-contracted business because they are not, as the name says, our business, we don't really know the extent to which they are unionised. They're not our employees so they might be 100% unionised or they might be 0%. I wouldn't know and we don't know. And we're not worried either way. We just say to the contractor 'look, your contract says that your employees must be here between these hours to do these things and you must manage that. And if you do that with the help of a union or without unions, that's your business, but just make sure the staff are here doing it, otherwise you'll lose the contract'. Now I suspect that they are less unionised than we used to be because they probably say to their staff 'look, you are staff members of this company, I have a contract with Southern Sun to do so and so, now if you mess up on the obligations of that contract we'll all be out of a job. And there won't be retrenchment involved; there will simply be no more work. So don't waste your job'» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

En d'autres mots, les problèmes rencontrés par le personnel ne relèvent plus de leur ressort et cela représente un progrès significatif pour leur compagnie. Donc, en plus des avantages financiers, c'est ce transfert de responsabilités qui intéresse Southern Sun. Le sous-traitant a hérité d'une part de ces responsabilités, mais une grande part du fardeau repose désormais sur les épaules des travailleurs temporaires qui doivent négocier avec l'insécurité qui accompagne des horaires changeants et des salaires précaires. D'autant plus qu'ils ne sont plus appuyés par une organisation syndicale. En somme, cela signifie que les contrecoups des restructurations engagées par Southern Sun sont absorbés par les travailleurs temporaires.

3.5 La version des travailleurs temporaires

Les travailleurs temporaires ont une opinion beaucoup moins enthousiaste des restructurations engagées par Southern Sun. C'est ce que nous avons constaté en rencontrant les travailleurs temporaires engagés par l'agence de sous-traitance HBR, avec qui Southern Sun fait affaires pour ses hôtels du Cap. Nous ferons la synthèse des propos recueillis lors de ces entretiens en nous penchant sur le statut des travailleurs temporaires, sur les hiérarchies raciales et de genre et finalement sur leurs conditions de travail.

Il s'est avéré très difficile d'identifier le ou les statuts des travailleurs temporaires que nous avons rencontrés. Southern Sun et HBR sont restés évasifs à ce sujet et ils ont refusé de discuter des composantes législatives des contrats de travail de leurs employés. Selon Danielle Jetha, responsable des contrats de travail (*contract manager*) chez HBR, l'agence engage des travailleurs intermittents (*casual staff*) pour des contrats de travail allant de trois à six mois, mais dont la date de fin de contrat est indéterminée. Cela signifie que l'agence peut mettre fin à un contrat de travail sans préavis. Toujours selon Danielle Jetha, les employés sont payés à l'heure et leurs horaires varient d'une semaine à une autre, selon la demande formulée par la compagnie cliente (Vaillancourt. Entrevue avec Danielle Jetha, 3 avril 2003). Quant aux travailleurs temporaires rencontrés, ils ont affirmé ne pas connaître la nature exacte de leur contrat de travail ni celle de leur statut. Tout au plus, quelques-uns parmi eux se sont identifiés comme étant des travailleurs permanents intermittents (*permanent casuals*), ce qui signifie qu'ils travaillent à temps plein, mais sur une base intermittente. Par conséquent, nous ne savons pas s'ils ont été engagés comme des travailleurs autonomes ou des employés.

Cette confusion sur le statut des travailleurs avantage le bureau de sous-traitance et son client, Southern Sun. Cela complique les recours des travailleurs contre leur

employeur puisqu'ils ne connaissent pas l'étendu de leurs droits et ne savent pas sur quels aspects attaquer leur employeur. Par ailleurs, l'agence de sous-traitance ne craint pas les démarches légales. Contrairement aux travailleurs temporaires, HBR connaît bien le fonctionnement du système de règlement des litiges établi par le ministère du travail⁴⁹. De plus, la confusion autour de leur statut a un impact direct sur le quotidien des travailleurs temporaires qui ne savent pas à qui s'adresser en cas de litiges. Les travailleurs sont confrontés à plusieurs paliers d'autorité puisqu'ils effectuent leurs tâches sous la supervision et la direction du personnel de l'hôtel qui est souvent engagé par Southern Sun, mais ils signent leur contrat et reçoivent leur chèque de paie au bureau de HBR. Les travailleurs temporaires ont l'impression d'être manipulés par leurs employeurs, comme en a témoigné l'un d'entre eux: «*They sent you up and down, to the company and back. They say it's the company's problem, and then it's the contractor. We don't know, so we just leave the office. We're all in the same situation. We're all unhappy*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). Une femme engagée par HBR pour s'occuper des minis bars au *Cape Town Holiday Inn* a exprimé ses frustrations liées à l'obtention d'une augmentation de salaire:

«Today, I was at HBR to complain about the money. HBR was supposed to tell the hotel that from this day I'm supposed to work at this rate. They didn't do it. HBR says that it's up to the hotel. They must decide to increase my money or not and let them [HBR] know. I was supposed to get an answer today from one of the managers who knows me, but I didn't get it. I'm still waiting» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003).

⁴⁹ En 1995, avec la sortie du nouveau *Labor Relations Act*, trois institutions ont été créées pour résoudre les litiges: la *Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* (CCMA), la *Labour Court* et la *Labour Appeal Court*. Le CCMA est une institution indépendante dont le mandat est de résoudre les conflits par la conciliation et, lorsque nécessaire, par arbitrage. Le CCMA se penche sur un large éventail de problèmes comme les licenciements injustifiés, les droits de syndicalisation ou l'interprétation d'une négociation collective. Les conflits peuvent aussi être réglés par des agences privées. Le *Labour Court* est utilisé en cas d'échec de ces deux premières instances et le *Labour Appeal Court* représente le dernier recours, ses décisions sont sans appel (Clarke 2004: 8).

Cette situation est rendue davantage compliquée par la présence de « chaînes » d'employeurs. Par exemple, lors de la tenue d'événements spéciaux, le *Cape Town Holiday Inn* fait affaires avec un traiteur, *Cape Banqueting*, qui fait lui-même affaires avec un troisième sous-traitant, HBR, pour engager des employés temporaires. La confusion autour du statut des employés et des paliers d'autorité fonctionne ainsi à l'avantage du bureau de sous-traitance et de Southern Sun. Elle conduit à des pratiques informelles qui ont pour résultat de décourager toutes revendications de la part des travailleurs temporaires. Ceux-ci sont d'autant plus impuissants qu'ils peuvent difficilement compter sur un appui extérieur.

En second lieu, il est important de mettre en relief les principales facettes des hiérarchies raciales et de genre qui stratifient les fonctions occupées par les travailleurs temporaires. Malgré l'engagement de la direction de Southern Sun en faveur du *black empowerment* et de l'équité entre les femmes et les hommes, la pyramide salariale évolue toujours en fonction de la couleur de la peau et du genre. Au sein des hôtels, les emplois les moins bien rémunérés et non qualifiés sont occupés à plus de 90% par les Sud-Africains noirs (Southern Sun 2002). Les emplois qualifiés situés quelques échelons plus haut dans la hiérarchie salariale, comme les emplois de réceptionnistes, de superviseurs et de gérants sont partagés entre les Noirs, les Indiens et les Métis. Toutefois, ce partage varie selon les régions et les localités. Dans la ville du Cap, ces emplois sont majoritairement occupés par des Indiens et des Métis. Les postes de direction (*executive and senior management*) sont occupés à plus de 80% par des Blancs, bien que la compagnie applique maintenant des politiques *d'affirmative action* pour les nouveaux dirigeants (Southern Sun 2002).

Quant aux hiérarchies basées sur le genre, on note que seulement 20% des directeurs exécutifs sont des femmes. Pour les emplois situés au bas de l'échelle salariale, bien que 47% de la main d'œuvre soit constituée de femmes, les emplois reflètent souvent les rôles sociaux de genre (Southern Sun 2002). Les hommes occupent les emplois de

préposé à la maintenance, de valet, de portier, de chef cuisinier et de gardien de sécurité. Les femmes occupent quant à elles les postes d'entretien et de nettoyage, de réceptionniste et quelque fois d'assistante cuisinière. Lorsque nous avons interrogé Andy McLaurin sur le profil de genre de son entreprise, il a répondu que la présence des femmes représentait une forme de sécurité pour la santé des hôtels:

«It's probably the industry in South Africa which has got the best gender profile. 50% of our staff are female, which I think is a very good percentage, it's better than anywhere else in the *South African Breweries* group. But I think it could become even more than that. This is going to sound a bit sexist, you must forgive me, I think that running a hotel could and should be the most natural thing for a woman to do because every woman runs her own little hotel at home, if you think of it, and do it very well. They do it better than men do it, that's my point. And so why wouldn't they make better hotel general managers than men? Well I think they do. And I think the more we have the better because I really think they do, they have an ability to be homely and make a home out of a hotel better than men, on average. And this is a generalisation, so it's dangerous, but I think it's a natural environment for a woman to rise to the top and the more female general managers we have, the better. And we've got lots» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Bien qu'enthousiaste quant à la présence soi-disant croissante des femmes au sein de la compagnie, on peut se questionner sur le discours que tient son directeur qui réitère les préjugés sociaux de genre. Selon ce discours, les femmes possèdent des aptitudes naturelles pour s'acquitter des tâches ménagère et familiales que l'on peut exploiter à l'avantage de la compagnie. Rappelons que la majorité des emplois occupés par les femmes sont précaires. Ils ne sont pas accompagnés de politiques ou de programmes qui pourraient alléger le fardeau social qui leur incombe. En fait, Southern Sun ne s'est pas dotée de politiques pour s'assurer que les hommes et les femmes soient équitablement représentés au sein de l'ensemble des échelons de la compagnie, reléguant ainsi la «promotion» des femmes au simple discours. En somme, il apparaît contradictoire pour la compagnie de tenir un discours dans lequel elle fait la promotion de l'égalité raciale et de l'égalité entre les hommes et les femmes alors

qu'elle a contribué à créer un bassin de travailleurs marginalisés dont l'existence ne fait qu'accentuer ces inégalités structurelles.

3.5.1 Précarisation des conditions de travail

Pour les employés, le passage du statut de travailleur permanent engagé par Southern Sun à celui de travailleur temporaire engagé par une agence de sous-traitance a été accompagné d'une dégradation majeure des conditions salariales et de travail ainsi que de la perte de la sécurité d'emploi. Les employés temporaires travaillent maintenant avec des horaires changeants et souvent sur appel. Ils peuvent travailler de deux à sept jours par semaine, selon la demande qui fluctue en fonction de la saison touristique et de la tenue d'événements spéciaux. On exige toutefois des employés qu'ils soient toujours disponibles et joignables. Les travailleurs temporaires se sentent continuellement «en attente», c'est ce qu'a exprimé l'un d'eux:

«You can stay even two months without work. You have to wait for them to call. It's almost as if you're on hold. When there's work they call you and if there's no work, you stay at home until there's work again. To be honest, this is less than peanuts. It makes me sad. I don't even want to go into details. I feel bad, especially for people who've got family and sometimes you come to work only two days and you have to wait for a call» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003).

En raison du grand nombre de personnes sans emploi et du manque de régularité des horaires, les travailleurs temporaires sentent qu'ils ne peuvent pas refuser de travailler lorsqu'ils en ont la possibilité. C'est ce qu'a expliqué une des employées lorsque nous l'avons interrogée sur les congés de maladie: «*No, if we're sick somebody will replace us but we don't get money. It is the same with pregnancy. But if we're sick, we come because we need the money*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). Les travailleurs temporaires se sentent insécurisés parce

qu'ils ne peuvent pas prévoir s'ils auront suffisamment de travail et de revenu d'une semaine à une autre et parce qu'ils sont conscients d'être facilement remplaçables. C'est ce qu'a exprimé un des travailleurs:

«This company that we're working for, they don't care because they know that a lot of people are out there looking for a job. So they are not concerned with basic conditions. That's why if you have a problem, there's nothing you can do. If you take the case to HBR, they will give your job to someone else» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003).

Comme il existe aussi des horaires de travail de nuit, les contraintes au niveau de ces horaires créent des situations dans lesquelles la sécurité des employés, surtout celle des femmes peut être menacée. Le travail de nuit est problématique, entre autres parce que la majorité des employés habitent dans les bidonvilles situés à plusieurs kilomètres du centre-ville. Southern Sun offrait autrefois un service de transport aux employés. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et les employés doivent s'organiser eux-mêmes et en assumer les frais. Les services de transport public en Afrique du Sud sont rudimentaires et surtout très dangereux, particulièrement la nuit. Les taux d'accidents de la route, d'agressions, de vols et de viols étant parmi les plus élevés au monde, les dangers sont réels. Une femme nous a expliqué qu'elle préférerait dormir, en cachette, dans les corridors et attendre qu'il fasse jour pour rentrer chez elle.

Ensuite, un problème crucial identifié par les travailleurs temporaires est celui des salaires qui, en plus d'être bas, n'est pas régulier. Le salaire moyen tourne autour de R7.50 par heure, soit environ 1,50\$ CAD. Toutefois, en raison de l'instabilité des horaires, la majorité des travailleurs temporaires n'arrive pas financièrement. Ceux qui le peuvent, conjuguent plusieurs petits boulots. En plus, plusieurs des travailleurs temporaires que nous avons rencontrés ont exprimé ne pas avoir confiance en leur employeur lorsqu'il est question des salaires. Ils ont souvent l'impression d'être

floués et que leur chèque de paie ne correspond pas au temps de travail exécuté. Un employé aux cuisines du *Cape Town Holiday Inn* avec 20 années d'expérience dans l'industrie hôtelière a comparé son ancien employeur, Southern Sun, avec HBR: «*Southern Sun was much better. Benefits were paid. HBR just doesn't look after their staff. Every Monday, I have a problem with salary. The company pays me R25 [par jour] but I'll only get R19 from that money*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). Les travailleurs temporaires sont d'autant plus vulnérables qu'ils ne peuvent profiter des avantages sociaux des travailleurs permanents. Ils n'ont pas de congé de maladie ou de maternité, pas d'assurance maladie et, bien souvent, ils n'ont pas droit à l'assurance chômage. Comme il était impossible de déterminer le statut des travailleurs temporaires, il s'avère difficile de savoir s'ils auraient droit à certains avantages sociaux. Rappelons que cette confusion est rentable tant pour l'agence de sous-traitance que pour Southern Sun.

Aux contraintes salariales et à l'insécurité que vivent les travailleurs temporaires, s'ajoute le climat de travail qui est caractérisé par la compétition et par de multiples formes de tensions. Les travailleurs se sentent constamment surveillés par leurs superviseurs et gérants. Ils craignent de commettre des erreurs et d'être congédiés. Un ancien employé de Southern Sun a indiqué que le climat a beaucoup changé depuis que la compagnie a transformé le Cape Sun en Holiday Inn: «*There's a big difference. Management is different. They make the guys work now. The place feels cold, it's not lovely anymore*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). De plus, les employés temporaires travaillent côte à côte avec les employés permanents de Southern Sun, ce qui alimente le sentiment d'injustice et de vulnérabilité ainsi que la compétition entre employés. En fait, la présence des travailleurs temporaires a un effet disciplinant sur les travailleurs permanents qui, bien que favorisés au niveau des horaires, des salaires et des conditions de travail, ont conscience d'être très facilement remplaçables. Cela conduit

à la polarisation sociale de différentes catégories de travailleurs qui proviennent pourtant de milieux social et racial similaires (Mills 2003: 12).

De façon générale, les travailleurs se sentent fatigués à la fin de leur journée de travail, comme en a témoigné une employée temporaire: «*We're sweating. When I go home, I must put my feet down in salt water because I'm tired. I'm struggling and sometimes I feel like I can cry*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). Les femmes qui sont engagées comme employée temporaire doivent conjuguer ces conditions de travail avec ce qui les attend à la maison. Une des employées que nous avons rencontrée a accepté de parler de sa situation familiale. Mariée et mère d'une fille, elle doit aussi s'occuper de sa jeune sœur et de sa mère qui habitent le même logement à Kayelitsha, un bidonville noir environnant la ville du Cap. Son mari est sans emploi. Lorsque nous lui avons demandé si son salaire était suffisant, elle a répondu:

«It's a problem. Even now, I don't even have a cent. When the Monday comes, I already know that I have to take the extra rand that I got to put it into my mother's account so that she can buy food or something. The next week, I have to pay for electricity. My sister is doing standard 10 at school and I have to pay for uniforms, books, and everything. I didn't buy anything for my baby. When I see clothes, I would like to buy something for my baby, but I can't» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003).

En somme, les travailleurs temporaires expérimentent différents degrés de stress, d'insécurité et de frustrations dans leurs milieux de travail. Ils se sentent exploités et impuissants, d'autant plus qu'ils ont l'impression d'avoir été abandonnés par les syndicats. Lorsqu'interrogée sur ce qu'elle pensait des syndicats, une employée temporaire a répondu: «*Since I'm a casual, I thought there is no need for a union. I thought unions were only for permanent, not for casuals*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003). Nous l'avons ensuite questionnée sur

ce qu'elle entendait par travailleur intermittent et sa réponse traduit bien la vulnérabilité de leur statut: «*A casual worker is a person working temporally. There is no benefit. I'm not under the hotel. If they say it's your last day, there is nothing to do, it's going to be your last day*» (Vaillancourt. Entrevue avec des travailleurs temporaires, 6 mars 2003).

3.6 Création de compagnies «indépendantes»: *insourcing*

Nous avons jusqu'à présent discuté de recours en matière de *flexibilisation* des relations de travail, principalement du recours à la sous-traitance, qui sont plutôt connus. Nous aborderons maintenant une forme singulière de *flexibilisation* du travail qui a été expérimentée par Southern Sun dans un contexte où il était bien vu pour les entreprises de s'impliquer dans la transition démocratique en favorisant le *black empowerment*. C'est ainsi que, pour le service d'entretien ménager des chambres, Southern Sun n'a pas emprunté la voie de la sous-traitance, mais a plutôt choisi celle de l'*insourcing*, en facilitant la création de compagnies «indépendantes» dirigées par d'anciennes employées qui étaient engagées comme femmes de chambre. Dans cette section, nous expliquerons les principaux mécanismes du processus de création de ces compagnies «indépendantes» pour ensuite nous pencher sur les conditions dans lesquelles travaillent aujourd'hui les femmes de chambre en présentant leurs propres versions de la situation.

Avant que Southern Sun lance son plan de restructuration, les femmes de chambre étaient engagées sur une base permanente et elles recevaient un salaire bimensuel fixe. Du point de vue de Southern Sun, il s'agissait d'une structure lourde, peu productive et peu rentable puisque les femmes de chambre pouvaient nettoyer de zéro à quinze chambres par jour tout en étant assurées d'être rémunérées. De plus, en raison des variations du taux d'occupation des chambres, Southern Sun souhaitait établir un système flexible mieux adapté aux réalités de l'industrie dans lequel le

nombre d'employés fluctuerait en fonction de la demande. C'est ce qu'a expliqué Hugo Lambrechts:

«So, what happened with the insourcing is that they were able to scale down and the impact on productivity was phenomenal because people may have argued that they would do, as an employee, 8 to 11 rooms a day. In their own business they were quite prepared to do 16 to 18 rooms per day because they would be paid per room and suddenly they could cope with 16 to 18, but for years they could only do 11. That's the incentive. So it's a win-win for both parties, but eventually (...) fewer people were on a better wicket and obviously there were some redundancies in that process» (Vaillancourt. Entrevue avec Hugo Lamprecht, 14 mars 2003).

Elizabeth Jack, une ancienne femme de chambre métisse recrutée pour diriger l'une de ces compagnies, faisait échos aux propos d'Hugo Lambrechts:

«It was a good thing to form the close corporations. Before, a lady would clean four rooms per day and still get her full pay. I think that for your own productivity, it's better this way. When you take on staff permanently, you must give them a fix salary every month, whether they were sick half of the month or come late in the mornings. With the c.c., it's a win-win situation always and it works well» (Vaillancourt. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle Barchman, 4 avril 2003).

Profitant de la vague en faveur du *black empowerment*, Southern Sun a donc recruté parmi ses femmes de chambre, de futures «chefs d'entreprise» possédant un potentiel pour les affaires. À l'aide de ces «businesswomen» de couleur, Southern Sun a créé de nouvelles compagnies au statut indépendant, mais dont les locaux sont situés à l'intérieur de chacun de leurs hôtels. En procédant de la sorte, Southern Sun participe, selon leur propre discours, au développement d'entreprises et à la promotion du *black empowerment* telle que contenue dans le *Reconstruction and Development Plan* (RDP) et le *Employment Equity Act*. C'est ce qu'a exprimé Hugo Lambrechts: «You're giving a piece of the business to your own people. So, it's really creation of small and medium enterprises» (Vaillancourt. Entrevue avec Hugo Lambrechts, 14

mars 2003). Andy McLaurin résume la façon dont cette forme singulière de restructuration a été réalisée:

«We created companies in our business and taught people how to run businesses and we helped those staff who were at the lower ends doing fairly menial sort of work, we helped them choose leaders and we taught those leaders how to run businesses and we gave them financial assistance to help them run their companies properly, and then we nurtured them, we nursed them for many years to ensure that they were successful. And we created lots and lots of companies all over our business. So, as an example, the house keeping department of a hotel, we took that department and took all the staff in each of the hotels one by one and sat them down and said to them ‘now, look, at the moment if you’re half normal you probably want to come to work and see how few rooms you can clean in a day. That’s human nature, because you know you’re on a fixed salary and it’s not exciting and there’s no reason to work hard if you can get away with cleaning three rooms instead of six rooms. Well, fair game.’ And that’s how the industry was. We got hold of these people and we said to them ‘right, we would like to form you into a company, we will take whatever it’s costing us at the moment to clean rooms, and we’ll undertake to pay you that money, but to run it in the future. And we’d like you to employ all the staff that you’ve got now, choose your leaders and over time, as staff leaves, you can decide whether to replace them and we’ll still pay you that same money. But we’ll pay it to you in the form of a cost per room cleaned.’ So now the people who are running these companies and their staff have both had an incentive not to replace staff if they left because they’d all earn more. And that’s exactly what they did and we just turned all these people into entrepreneurs, overnight, and let me tell you they were damn good. And they’re all operating today» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

Toutefois, l’implication continue de Southern Sun dans la mise en place de ces compagnies laisse planer des doutes quant à la portée réelle de leur indépendance. En effet, Southern Sun a participé à chacune des étapes de la mise en place de ces compagnies, c’est-à-dire le recrutement des directrices, la formation, le financement, l’achat de l’équipement et l’élaboration de l’échelle salariale et des conditions de travail des femmes de chambre. Southern Sun suit également de près les opérations

quotidiennes de ces nouvelles compagnies. En témoigne d'ailleurs la présence de Merle Barchman, engagée par Southern Sun pour superviser l'entretien des chambres, lors de l'entrevue avec la directrice de la compagnie «indépendante» du *Cape Town Holiday Inn*, Elizabeth Jack. C'est d'ailleurs Merle Barchman qui a répondu à la plupart de nos questions, affirmant qu'elle travaille «main dans la main» avec Elizabeth Jack. Cette dernière a travaillé pendant vingt ans pour Southern Sun, comme femme de ménage et comme superviseure, avant d'être recrutée pour devenir directrice de la nouvelle compagnie «indépendante». Selon Merle Barchman, ces nouvelles compagnies sont les protégées de Southern Sun:

«It's not out-sourced. It's not a company that works from outside. They are sheltered because they are in-sourced. The company looks after them. They took the under privileged people, well they were underprivileged at that time. We would say that they are sheltered companies. Even though they stand on their own and get paid for every thing they do, the company still looks after them. It's like an older brother. If they are facing problems, they can go to the company for help» (Vaillancourt. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle Barchman, 4 avril 2003).

Comme l'a exprimé un peu plus haut Andy McLaurin, Southern Sun contribue à l'*empowerment* des femmes de chambre, mais ce qu'il dit un peu moins clairement, c'est que pour chaque hôtel, c'est uniquement une femme qui a profité de ce procédé. Les autres femmes de chambre ont plutôt assisté à la dégradation de leurs conditions de travail. Les femmes de chambre autrefois engagées par Southern Sun ont été mises à pied et ont ainsi perdu leur ancienneté, leur protection syndicale ainsi que les avantages sociaux associés au statut d'employé permanent. Plusieurs de ces employées ont été réengagées par les nouvelles compagnies, mais selon des conditions renégociées à la baisse puisque Southern Sun a établi un nouveau système salarial «à la pièce» où les femmes de chambre sont payées pour chaque chambre nettoyée. Par ailleurs, la formation des compagnies «indépendantes» semble avoir réitéré les hiérarchies raciales et de genre puisque les nouvelles chefs d'entreprises,

du moins celles que nous avons rencontrées au Cap, étaient métissées et les femmes de chambre, noires. Nous approfondirons l'analyse des conditions de travail des femmes de chambre ainsi que les relations de pouvoir qui caractérisent le processus de création de compagnies «indépendantes» dans la section suivante.

En terminant, soulignons que les restructurations dans l'entretien des chambres ont également eu un impact sur les relations syndicales. Le procédé utilisé par Southern Sun étant inusité, les syndicats ne se sont pas interposés. Ils en subissent aujourd'hui les frais puisque ils ont à nouveau perdu une partie importante de leurs membres. Andy McLaurin s'est exprimé sur cette situation plutôt heureuse du point de vue de Southern Sun:

«At the time of doing it [insourcing] we were the first, so the unions really didn't know what was going to happen and whether it would be successful and so on. So, once again, they didn't madly get involved and show great interest. They probably were sceptical that it would work and they probably were worried that they would lose union membership. So, they probably wouldn't have been wildly excited about it. But one of the interesting things that happen when you do in-source is that quickly all those employees become very responsible about their own jobs and don't any longer have the need for a union to continually be supporting them because there isn't the need for support there. [...] So actually, most of these people left the union and union membership dropped. And I'd be kidding you if I said we weren't interested in that because that's not true. We were delighted that happened, but it was a by-product of what we did rather than the main thing» (Vaillancourt. Entrevue avec Andy McLaurin, 14 mars 2003).

En somme, à travers le processus d'*insourcing*, Southern Sun a considérablement réduit les coûts associés à l'entretien des chambres tout en conservant un degré élevé de contrôle sur ce service et en augmentant sa productivité et sa rentabilité. La section suivante commente la position des femmes de chambre sur leur nouveau statut.

3.7 La version des femmes de chambre

Les entrevues réalisées avec les femmes de chambre nouvellement employées par les compagnies «indépendantes» sont loin de démontrer qu'il s'agit d'une situation gagnante pour les deux parties. Les témoignages de ces femmes riment avec insécurité financière, multiplication des tâches et intensification du rythme de travail et de la compétition. Il s'agit de la catégorie de travailleurs la plus vulnérable que nous ayons rencontrée au cours de la réalisation de la recherche terrain.

Comme pour les travailleurs temporaires, nous ne connaissons pas le statut exact des femmes de chambre. Il semble que les compagnies indépendantes engagent quelques travailleurs permanents en plus de constituer une liste de travailleurs intermittents qui sont appelés à travailler selon le taux d'occupation des hôtels. C'est principalement le statut de ces travailleurs intermittents qu'il importe de déterminer. Toutefois, les directrices que nous avons interrogées sont demeurées très évasives et défensives sur cette question. Lorsque nous avons demandé à Elizabeth Jack, directrice de la compagnie du *Cape Town Holiday Inn*, quel est le statut de ses employées, elle a affirmé engager des employés permanents en ajoutant rapidement connaître le système de plainte du ministère du travail: «*They are permanent staff members. I know CCMA. I win most cases*» (Vaillancourt. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle Barchman, 4 avril 2003). Par la suite, nous avons interrogé Elizabeth Jack sur l'impact de la fluctuation du taux d'occupation des chambres sur son entreprise. Merle Barchman, engagée par Southern Sun, a tenu à répondre: «*She has a pool of casual labour. If the hotel is quiet and the occupancy is low, she'll use only her permanent members. If it gets busy, then she has her pool of casuals that she calls in and she gives them work for that period*» (Vaillancourt. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle Barchman, 4 avril 2003). Elizabeth Jack a alors rectifié sa première réponse: «*We have 13 permanents and the rest are casuals. **I change staff everyday.** They're permanent casual. I would say that the casuals are on duty approximately five days*

*per week, so we call them permanent casuals*⁵⁰» (Vaillancourt. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle, 4 avril 2003). Cela concorde avec la version de Penny Jack, directrice de la compagnie au *Eastern Boulevard Garden Court*, selon laquelle sa compagnie engage dix femmes de chambre sur une base permanente et vingt autres sur une base intermittente. Selon cette dernière, les femmes de chambre ont droit à un congé de maladie payé par mois à condition de travailler au moins 17 jours par mois avec le même employeur, ce qui n'arrive pas toujours en raison des fluctuations du taux d'occupation. Elle n'accorde aucun congé de maternité.

Les femmes de chambre sont payées «à la chambre», c'est-à-dire 3,70 rand par chambre, ce qui représente environ 0,75\$ CAD. Non seulement ce salaire est extrêmement précaire, il est aussi conditionnel. La chambre doit être nettoyée conformément aux standards de la compagnie «indépendante» et de Southern Sun, autrement la femme de chambre ne sera pas rémunérée. Ces standards sont très stricts et ils doivent être respectés à la lettre. Les chambres sont inspectées deux fois par jour, une première fois par un surveillant de la compagnie «indépendante» et une seconde fois par le surveillant engagé par Southern Sun. Si ces surveillants trouvent un cheveu dans la baignoire, une tâche de doigt sur le miroir ou s'il manque un rouleau de papier hygiénique, l'employée ne recevra pas de salaire pour la chambre pour laquelle elle a pourtant passé au minimum 30 minutes à nettoyer. Les femmes de chambre sont pénalisées par ce système, tant au plan salarial qu'au plan de leur dignité. C'est ce qu'a expliqué l'une d'entre elles: «*It's 3,70 rand per room. It depends. If they can get a hair in the room, in the bed or in the bath, just a little hair, the room is not paid. But they sell the room*» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). Les femmes de chambre reçoivent en principe un bonus si elles remplissent leur quota quotidien de 16 chambres par jour, mais le paiement de ce bonus semble assez hasardeux, comme l'a exprimé une des femmes

⁵⁰ Emphase ajoutée par l'auteur.

de chambre: *«The bonus is everyday if they didn't catch nothing in your room when they checked it. They say you would get the bonus but you can't see it at the end of the month»* (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003).

De façon générale, le travail des femmes de chambre est exigeant. Elles travaillent en moyenne huit heures par jour, de 7h30 à 15h30 et ne sont pas payées pour les heures supplémentaires. Le nettoyage d'une chambre doit prendre 30 minutes, ce qui, selon les femmes de chambre, n'est pas suffisant. Elles ont une pause d'une demi-heure pour dîner, mais elles ne la prennent pas parce qu'il y a trop de travail: *«If you want to take lunch you can go. But if you want to finish your job, you mustn't take lunch»* (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). Une des femmes de chambre résumait ainsi son expérience de travail:

« We get paid R3.70 per room. We have to clean about 15 rooms per day. It's about R47 per day [9,40\$ CAD]. She [employeur] is supposed to pay us on the 25th of each month, but the pay never comes before the 27 or the 28th. She never apologises. The work is so hard. We don't have enough time to rest. No lunch. Only tea time of about 15 minutes. We're allowed to take 30 minutes but we don't take it» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003).

Par ailleurs, les relations de pouvoir entre les femmes de chambre et les directrices des compagnies «indépendantes» sont teintées de racisme, de sexisme et d'une forme de maternalisme. Les directrices que nous avons rencontrées, Penny et Elizabeth Jack, sont toutes deux d'origine métisse. Elles sont également issues de la même famille, ce qui laisse planer un doute quant au processus de sélection «démocratique» des directrices de ces compagnies. Au cours des entrevues, elles ont fréquemment fait référence aux femmes de chambre en les appelant «nos filles», ce qui traduit une forme d'affection asymétrique, les directrices étant dans une position de pouvoir par rapport aux femmes de chambre qu'elles traitent en inférieur. Cette position de pouvoir reflète la reproduction de la hiérarchie raciale issue du régime de l'apartheid

dans laquelle les Métis étaient situés au dessus des Noirs. Sans vouloir s'avancer trop loin sur les questions multidimensionnelles du racisme en Afrique du Sud, mentionnons toutefois que la hiérarchie raciale a marqué en profondeur les rapports sociaux et que les relations entre Sud-Africains noirs et métis sont chargées de cet héritage, ce qui se reflète dans les relations de travail. Une des femmes de chambre rencontrée faisait écho de cette relation trouble en se plaignant d'être infantilisée par son employeur: «*It wasn't like that [with Southern Sun]. If they see something wrong, they'll tell you so that you can fix it, but they would still pay you. It was easy time. It was excellent back then, everything. Now, it's very unpleasant and difficult. They treat us like children*» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). Une autre femme de chambre a tenu un discours similaire: «*We work very hard and there's no appreciation. We're like children who haven't done their homework. We're unhappy*» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). À titre d'exemple, les femmes de chambre doivent toujours avoir sur elles un carton qui illustre les étapes à suivre lors du nettoyage des chambres. Selon les directrices des compagnies «indépendantes», les dessins sont nécessaires puisque plusieurs des femmes de chambre ne savent pas lire. On peut toutefois se demander si des femmes adultes dont le travail implique de répéter les mêmes tâches plusieurs fois par jour ont réellement besoin du support d'une illustration pour mener à bien leur travail.

Les femmes de chambre que nous avons rencontrées sont donc loin de se sentir respectées par leur employeur. Au contraire, leurs relations sont très tendues. Elles sont marquées par différentes pratiques et attitudes qui ont pour résultat d'humilier les femmes de chambre, de les désolidariser et surtout de leur faire craindre toutes formes de revendication.

C'est ce qui ressort du témoignage de cette femme de chambre:

«There is no time when there is no work. We are supposed to have sick leave, but they tell us that we must not be sick. They must see you with their eye that you are really sick. If you don't come to work because you are sick, they will shout at you and humiliate you in front of other workers. If they have something to say to you, they won't do it in private, but they keep the door open so that everyone can hear. We are unhappy. Last week, I told Penny [directrice] that she must respect me and talk to me calmly. She agreed but nothing changed» (Vaillancourt. Entrevue les femmes de chambre, 28 mars 2003).

Les femmes de chambre se sentent impuissantes face à leur employeur. Elles ont l'impression de ne pas être écoutées ni respectées. En témoigne également cette femme de chambre dont le salaire est le même depuis cinq ans:

«I've worked here for 5 years and never receive any increases. Penny [directrice] mentioned there would be but we've never seen it. Our salary is never the same from one month to the other and we don't know why. If we ask questions she shouts at you» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003).

Les rapports conflictuels entre les femmes de chambre et les directrices ont des répercussions sur les relations entre les employées. Comme nous l'a expliqué une des femmes de chambre, les employées se sentent divisées et en rivalité les unes envers les autres; elles craignent d'être rapportées si elles se plaignent aux autres: «*We're not together. Workers are not together. Workers are divided and will report you. Penny Jack will call each worker in her office and ask who started the action*» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). Elles sont d'autant plus isolées qu'elles ont le sentiment que les syndicats les ont laissées tomber et qu'il n'existe pas d'autres recours pour se plaindre: «*Nothing. We go all over for this and no help. We were in unions, HARWUSA, and nothing. They just took our money and nothing happened. We get tired and we just sit down*» (Vaillancourt. Entrevues avec

les femmes de chambre, 28 mars 2003). Cette autre employée expliquait que leur employeur n'est pas favorable à la syndicalisation et qu'elle leur fait sentir de façon très insécurisante:

«Penny doesn't want the union. We will be victimised if we go to the union. Penny said that the unions weren't doing anything for workers. When we complain she threatens us and says that she got a lawyer and that we're free to take her to the CCMA because she'll win us. If we complain, she'll always be on our back» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003).

Les femmes de chambre acceptent toutefois ces conditions parce qu'elles ont besoin de travail: «*We need to accept it. If you want the job, you must accept it because there are many workers*» (Vaillancourt. Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003). Le sentiment d'injustice et d'impuissance accompagne le travail de ces femmes qui sont loin d'avoir bénéficié d'une forme quelconque d'*empowerment*. Par ailleurs, les conditions de travail précaires de ces femmes ont des répercussions sur leur situation sociale. La plupart d'entre elles sont aussi mères de famille et, bien souvent, ce sont elles les chefs de famille. Elles doivent concilier l'insécurité et leur fatigue physique avec leurs responsabilités familiales, ce qui, comme en témoigne l'une d'entre elles, n'est pas aisé:

«When I get there at my place, I can't do anything. I must just sleep. Because when you clean, they make you turn the mattresses alone, without help. I have two kids and I can't do anything about it. Lucky I have my mother there. If you have a day off, you are so happy but at the end of the month you can see no money. Only R600-700 [120\$-140\$ CAD]». Entrevues avec les femmes de chambre, 28 mars 2003).

À l'instar des travailleurs temporaires, ce sont les femmes de chambre qui absorbent les contrecoups de cette forme tout à fait singulière de restructuration. Toutefois, en raison du système salarial «à la pièce», le travail des femmes de chambre est encore plus précaire que celui des travailleurs temporaires. Les femmes de chambre sont

d'autant plus vulnérables qu'elles doivent effectuer leurs tâches tout en se sachant étroitement surveillées par la directrice de la compagnie et par une employée de Southern Sun. Ce qui ressort aussi de l'analyse du processus d'*insourcing*, c'est la complexification des relations de classe, genre, race qui en découle, les relations entre les femmes de chambre noires et les directrices de ces compagnies étant chargées d'une forme particulière de racisme et de sexisme. En terminant, rappelons que, à travers le processus d'*insourcing*, les conditions de travail des femmes de chambre se sont nettement détériorées et que cela se répercute aussi sur leurs stratégies de vie et de survie qui sont elles-mêmes durement affectées par les changements dans la gestion des services publics.

3.8 Conclusion

Pour résumer, rappelons qu'au cours des années 1990, la compagnie Southern Sun a entamé une vaste opération de restructuration dont l'élément central a été de *flexibiliser* les relations de travail en ayant recours à la sous-traitance et au processus d'*insourcing*. Ce réaménagement des relations de travail a permis à Southern Sun de se décharger des responsabilités liées à la gestion des ressources humaines et de diminuer considérablement le coût de la main-d'œuvre. En plus de faire concorder le nombre d'employés avec la demande, le recours à la sous-traitance et au processus d'*insourcing* a permis d'éliminer les dépenses associées au modèle des relations de travail standard, comme celles allouées pour les congés de maternité et la formation. De plus, ces réaménagements ont été très efficaces pour s'attaquer aux syndicats.

Toutefois, comme nous l'avons observé en rencontrant les travailleurs temporaires engagés par HBR ainsi que les femmes de chambre, ce sont principalement les travailleurs qui subissent les contrecoups des restructurations. Le concept de *substandard conditions of employment* utilisé par Vosko pour décrire les conditions de travail à l'intérieur de l'industrie de la sous-traitance est tout indiqué pour le cas

que nous avons documenté. Les travailleurs temporaires rencontrent des problèmes aux niveaux des salaires, des horaires et du rythme de travail ainsi que de l'intensification et de la multiplication des tâches, de la gestion des différends et du climat de travail. De plus, l'agence de sous-traitance tout comme la compagnie cliente, Southern Sun, ainsi que les directrices des compagnies responsables de l'entretien des chambres usent de pratiques et d'attitudes qui contribuent à vulnérabiliser et à soumettre les travailleurs temporaires. Rappelons également que les positions occupées par les travailleurs temporaires reflètent de plus vastes relations de pouvoir puisque les emplois ainsi que les revenus sont toujours polarisés en fonction, entre autre, du genre et de l'origine raciale. Il en résulte une polarisation accrue entre les travailleurs qui proviennent pourtant de milieux socio-économiques et culturels similaires. Au sein de cette hiérarchie, les femmes noires employées comme femmes de chambre occupent les emplois les plus précaires. De façon générale, les travailleurs doivent composer avec une insécurité extrême en plus de la fatigue physique et du stress liés à leur emploi. Ils se sentent marginalisés, vulnérables et divisés entre eux et cela se répercute durement sur leurs vies au quotidien, d'autant plus que les syndicats ne remplissent plus leur rôle de garde-fou et qu'ils ne maîtrisent pas, contrairement à leurs employeurs, les dédales du système législatif. Dans notre conclusion, nous discuterons de façon plus détaillée des implications socio-économiques de ces restructurations en faisant le lien avec la politique néolibérale de l'actuel gouvernement d'Afrique du Sud.

CONCLUSION

Le but de ce mémoire était d'entreprendre une réflexion critique sur les changements et les continuités des relations de travail en Afrique du Sud. En se servant d'une étude empirique circonscrite aux travailleurs temporaires employés dans les Holiday Inn du Cap, nous souhaitons analyser les implications concrètes de la *flexibilisation* du travail. Notre premier objectif était d'analyser l'articulation entre les hiérarchies raciales, de genre et de classe qui caractérise les relations de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs mais aussi entre les différentes catégories d'employés. Un second objectif était d'expliquer comment la *flexibilisation* du travail s'insère dans le projet néolibéral auquel a adhéré le gouvernement sud-africain et, plus précisément, quelles sont ses ramifications avec les conditions actuelles de la reproduction sociale et la nouvelle législation en matière de relations de travail. La démarche théorique féministe proposée par Leah Vosko devait offrir les repères conceptuels et analytiques pour répondre à ces objectifs.

Le premier chapitre, *Démarche théorique pour l'analyse des relations de travail*, a démontré la nécessité d'étudier les relations de travail dans une perspective de changements et de continuités, en tenant compte du contexte particulier dans lequel elles évoluent. L'étude des relations de travail implique que l'on s'intéresse aux relations sociales et aux structures au sein desquelles elles prennent place. C'est pourquoi, après avoir présenté les modèles conceptuels de relations de travail standard et de relations de travail temporaire, nous nous sommes interrogé sur les rapports de production capitalistes. À ce niveau, le concept marxiste de marchandisation de la force de travail a permis de démontrer que la précarité des conditions de travail et de vie rencontrée par de nombreux travailleurs temporaires contemporains ne représente pas un phénomène nouveau. Au contraire, cela fait partie de la dynamique intrinsèque du système de production capitaliste. Les

processus d'exploitation des travailleurs sont toutefois dynamiques, ils évoluent en fonction des rapports de force entre les intérêts corporatifs, étatiques, syndicaux et familiaux et selon les catégories de travailleurs et les secteurs de production. Il est ainsi incontournable de se pencher sur la nature de l'intervention des gouvernements nationaux qui ont le pouvoir d'accentuer ou bien de minimiser les processus d'exploitation. Cela nous a également amené à étudier les conditions de la reproduction sociale et les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes. Rappelons que, dans un contexte de privatisation et de réduction des services sociaux, ce sont principalement les femmes qui assument les fonctions délaissées par l'État puisqu'elles sont souvent responsables des tâches associées à la reproduction sociale. Ce pallier de responsabilités s'ajoute aux réalités auxquelles les femmes sont confrontées dans la sphère du travail rémunéré car les emplois demeurent souvent stratifiés en fonction du genre et aussi de l'origine raciale. À ce niveau, le concept de féminisation du travail sert à illustrer comment les politiques de *flexibilisation* du travail provoquent un nivellement vers le bas de plusieurs formes d'emplois, ce qui affecte à la fois les hommes et les femmes, bien que de façon différenciée.

Le chapitre II, *La flexibilisation du travail et l'orientation néolibérale du gouvernement de l'ANC*, a permis de démontrer comment s'articulent néolibéralisme et précarisation des relations de travail et des conditions de la reproduction sociale en Afrique du Sud. N'échappant pas aux pressions en faveur de politiques néolibérales, le gouvernement de l'ANC a rapidement mis le cap sur la libéralisation financière et commerciale, sur la contraction des dépenses publiques et son pendant, la privatisation et les partenariats public-privé. Le nouveau gouvernement démocratique fait ainsi le pari de laisser aux forces du marché le défi de redresser le lourd passé d'inégalités et d'exploitation légué par le régime de l'apartheid et, par le fait même, il contribue à la précarisation des conditions de vie et de survie de la vaste majorité de la population sud-africaine. Premièrement, le corporatisme qui prime dans la gestion de services publics et les coupures drastiques exercées dans le filet social, notamment

en éducation et en santé contribuent à appauvrir davantage la population noire, à marginaliser et à rendre vulnérables plusieurs catégories de travailleurs en plus d'accentuer les inégalités entre les hommes et les femmes ainsi que les inégalités raciales. Les coupures d'eau et d'électricité, les évictions et le chômage font aujourd'hui partie du quotidien de nombreuses familles qui doivent en plus composer avec l'épidémie du VIH-SIDA. Par ailleurs, plutôt que d'intervenir directement dans la redistribution, le gouvernement de l'ANC incite les entreprises à promouvoir le *black empowerment* qui contribue à l'enrichissement d'une petite minorité noire au détriment de la majorité. Deuxièmement, en matière de relations de travail, deux objectifs contradictoires ont été poursuivis: celui d'abolir les discriminations et de corriger les inégalités produites par l'apartheid tout en permettant une certaine flexibilité dans la gestion des relations de travail. Par conséquent, le gouvernement a opté pour une formule de «flexibilité réglementée» dans laquelle plusieurs mesures devant protéger les travailleurs peuvent paradoxalement être renégociées à la baisse par les employeurs, ce qui ouvre la porte à toutes sortes d'abus. De plus, les nouvelles lois s'adressent principalement aux travailleurs permanents, particulièrement ceux employés dans le secteur de l'économie formelle, laissant de côté plusieurs catégories de travailleurs non protégés par la loi, entre autres les travailleurs temporaires.

Le chapitre III, *flexibilisation du travail au sein des hôtels Holiday Inn du Cap*, se penche sur les répercussions concrètes de la *flexibilisation* du travail. Rappelons que la compagnie Southern Sun a entrepris, au cours des années 1990, une vaste campagne de restructuration dont l'élément pivot était la *flexibilisation* des relations de travail. Dans ce contexte, le recours à la sous-traitance et au processus d'*insourcing* ont représenté une stratégie économique et politique cohérente poursuivie par Southern Sun dans l'objectif d'intensifier le niveau d'exploitation des travailleurs. Cela a été réalisé de trois façons: (i) en affaiblissant les syndicats, en (ii) accentuant les divisions entre les travailleurs de façon à affaiblir leurs stratégies de résistance et en (iii) utilisant les hiérarchies raciales pour créer une nouvelle petite

bourgeoisie métisse chargée d'exploiter au maximum les femmes de chambre noires. Rappelons premièrement que la direction de Southern Sun a ouvertement communiqué sa frilosité à l'égard des syndicats. À partir de la fin des années 1980, le militantisme syndical était à son paroxysme et SACCAWU, qui représentait plus de 75% des employés de Southern Sun, était en mesure de freiner sérieusement le fonctionnement de la compagnie. En ce sens, le démantèlement des emplois permanents a donné un sérieux coup de grâce aux organisations syndicales. SACCAWU a perdu plus de la majorité de ses membres, ce qui signifie également que ses ressources financières, qui dépendent des cotisations syndicales des travailleurs, ont chuté dramatiquement. Les syndicats sont désormais contraints d'adopter une position défensive pour préserver les emplois de la minorité de travailleurs permanents qu'ils représentent. Ces derniers représentent une petite «aristocratie» du travail qui doit batailler fort pour conserver leur statut, ce qui crée un abysse entre eux et les travailleurs temporaires. Les syndicats comme SACCAWU se retrouvent dans une situation où ils sont complètement marginalisés par la nouvelle conjoncture et n'ont plus le pouvoir financier et organisationnel pour s'opposer aux offensives des entreprises.

À un second niveau, les restructurations entreprises par Southern Sun ont créé de profondes divisions entre les travailleurs. Ces dernières conviennent parfaitement à la compagnie puisqu'elles inhibent la résistance des travailleurs et accentuent leur aliénation. En d'autres mots, Southern Sun a mis à profit la stratégie «diviser pour mieux régner» et, dans leur cas, pour mieux s'enrichir. Des travailleurs qui proviennent ainsi de milieux socio-économiques et culturels similaires se retrouvent avec des intérêts polarisés. Ces divisions s'articulent autour du genre, de la couleur de la peau et de la classe sociale et sont principalement présentes: (i) entre les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires, (ii) entre les travailleurs temporaires eux-mêmes et (iii) entre les travailleurs temporaires et les femmes de chambre. Les différentes catégories d'employés travaillent dans le même

environnement, exerçant parfois les mêmes fonctions dans des conditions disparates, ce qui accroît le sentiment d'injustice pour plusieurs travailleurs. Les travailleurs permanents sont quant à eux conscients de leur statut privilégié et de la longue liste de travailleurs susceptibles de les remplacer à moindre coût. Cela les contraint à mettre les bouchées doubles et à adopter un profil bas. La compétition agit également entre les travailleurs temporaires eux-mêmes qui se savent très vulnérables. Par conséquent, les travailleurs sont divisés entre eux et n'osent pas s'opposer aux injustices dont ils sont victimes. D'autant plus que ceux qui ont tenté de revendiquer leurs droits ont rapidement été découragés par l'agence de sous-traitance et par Southern Sun qui coopèrent ensemble en cas de litiges. Les femmes de chambre représentent pour leur part une sous catégorie d'employées soumises à des conditions de travail abusives et assujetties à leurs employeurs. Rappelons qu'elles sont rémunérées à la pièce, ce qui les oblige à travailler durement pour obtenir un salaire de misère. Elles sont étroitement surveillées et fréquemment victimes de chantage et de représailles de la part de leurs employeurs. En plus d'être en rivalité les unes contre les autres, leur statut particulier et peu enviable les isole complètement des autres travailleurs des hôtels. Il va sans dire qu'aucun homme et aucun travailleur blanc ni même métis occupe cette position. En somme, les emplois dans les hôtels Holiday Inn se sont considérablement, précarisés, féminisés et racialisés, ce qui complexifie les relations de travail et ce, tant pour les hommes que pour les femmes, bien que de façon différenciée.

Une troisième composante de la stratégie de restructuration poursuivie par Southern Sun a été d'utiliser les hiérarchies raciales dans le but de créer une nouvelle petite bourgeoisie métisse chargée d'intensifier le niveau d'exploitation des femmes de chambre noires⁵¹. Avec le processus d'*insourcing*, Southern Sun a récupéré la

⁵¹ Le terme «nouvelle petite bourgeoisie» ne doit pas être entendu au sens de Poulantzas. Poulantzas, Nicos Ar. 1971. *Pouvoir Politique et classes sociales*. Paris, F. Maspero. Dans le

politique du *black empowerment* pour coopter les directrices des compagnies d'entretien des chambres. Celles-ci ont été élevées au plan socio-économique et représentent une nouvelle petite bourgeoisie. Toutefois, leur nouveau statut dépend à la fois des rapports de soumission envers la compagnie et de leur rôle de «police» du processus du travail. Elles sont à leur tour devenues des agents de surexploitation des travailleurs. En fait, le processus d'*insourcing* suscite de sérieuses questions sur la façon dont est récupérée la politique du *black empowerment* par les entreprises. Il aurait d'ailleurs été intéressant de détailler davantage la vente de Southern Sun au groupe Tsogo Sun, transaction qui a été qualifiée de la plus importante en terme de *black empowerment*. On peut se demander qui détient réellement les capitaux et surtout, qui garde le contrôle sur le fonctionnement de la compagnie? Tout laisse croire que le déploiement de la politique du *black empowerment*, tant aux niveaux micro que macro, est loin de procurer aux Noirs un accès démocratique au pouvoir économique (Padayachee 1999). Cela illustre d'ailleurs qu'il est complètement utopique de penser que le *black empowerment* puisse servir de palliatif à une intervention constructive de la part du gouvernement au sein du marché du travail.

Nous terminerons en soulignant les forces et les limites de l'utilisation du cadre d'analyse de Leah Vosko. Une première nuance s'impose quant au contexte historique particulier de l'Afrique du Sud. Rappelons que Vosko s'intéresse principalement aux relations de travail canadiennes, qui évoluent dans le contexte plus large des pays industrialisés. Cela implique l'utilisation, par Vosko, de repères conceptuels comme ceux du mode de production fordiste et de l'Etat Providence. Ces repères ne peuvent être utilisés comme tel en Afrique du Sud. Il aurait donc été intéressant de situer davantage l'évolution des relations de travail sud-africaines dans leur contexte historique et d'expliquer plus en profondeur comment le capitalisme s'articulait avec la ségrégation raciale. De même, nous devons souligner les limites de

contexte de notre étude, ce terme fait plutôt référence au statut acquis par les directrices des compagnies indépendantes suite à la stratégie de Southern Sun.

notre étude de cas qui a été restreinte aux travailleurs temporaires des hôtels Holiday Inn de la ville du Cap. Même si les recherches sectorielles démontrent que le travail temporaire est largement répandu, de plus amples recherches comparatives devraient être effectuées afin de cerner adéquatement les contours des relations de travail en Afrique du Sud et d'en tirer des conclusions plus générales. À un autre niveau, il s'est avéré difficile d'éviter l'erreur commune d'analyser les impacts de la mondialisation sur les femmes plutôt que d'intégrer l'analyse des relations de genre aux multiples facettes de notre sujet d'étude. Il aurait été intéressant d'approfondir ce niveau d'analyse, notamment en examinant avec plus de soin le rôle du discours masculiniste ainsi que les manières dont les rôles sociaux de genre et les identités sont utilisés par les entreprises pour intensifier le niveau d'exploitation des travailleurs et comment cela se répercute sur la position et le statut des hommes et des femmes et sur leurs luttes quotidiennes de survie.

Malgré ces limites, le cadre d'analyse de Vosko a permis de situer les changements qui affectent les relations de travail à l'intérieur de la logique du système de production capitaliste et de saisir la complexité des articulations entre la précarisation du travail et les politiques qui touchent la reproduction sociale. Il a surtout mis en lumière l'utopie du projet néolibéral qui ne peut aucunement participer à la démocratisation politique et économique d'une société comme l'Afrique du Sud. Dans ce contexte, il est impératif que l'État prenne des mesures pour freiner l'exploitation des travailleurs et pour assurer une redistribution plus équitable des richesses et des revenus.

BIBLIOGRAPHIE

Publications féministes

Acker, Joan. 1999. «Rewriting Class, Race, and Gender: Problems in Feminist Rethinking». In *Revisioning Gender*, sous la dir. de Myra Marx Ferree, Judith Lorber et Beth B. Hess, Thousand Oaks, Sage Publications.

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. 1988. «Taking Women into Account: Redefining and Intensifying Employment in Canada». In *Feminization of the Labour Force: paradoxes and promises*, sous la dir. de Jane Jenson, Elisabeth Hagen et Ceallaigh Reddy. Cambridge, Polity Press, p. 65-84.

_____. 1996. «The Feminization of the Labour Force». In *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*, sous la dir. de Isabella Bakker. Toronto, University of Toronto Press, p. 29-54.

Brenner, Johanna. 2000. *Women and the Politics of Class*. New York, Monthly Review Press.

Clement, Wallace et Leah F. Vosko (ed.). 2003. *Changing Canada. Political Economy as Transformation*. Montréal, McGill-Queen's University Press.

Fudge, Judy et Leah F. Vosko. 2003. «Gender Paradoxes and the Rise of Contingent Work: Towards a Transformative Political Economy of The Labour Market». In *Changing Canada. Political Economy as Transformation*, sous la dir. de Wallace Clement et Leah F. Vosko. Montréal, McGill-Queen's University Press, p.183-212.

Elson, Dianne (ed.). 1995. *Male-Bias in the Development Process*. Manchester, Manchester University Press.

Gottfried, Heidi. 1992. «In the Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help Service Industry». *Work, Employment, and Society*, vol. 6, no.3, p. 443-460.

Hassfeld, Karen. 1990. «Their Logic Against Them: Contradictions in Sex, Race and Class in Silicon Valley». In *Women Workers and Global Restructuring*, sous la dir. de Kathryn Ward. Ithaca, IRL Press.

- Hooper, Charlotte. 1997. «Masculinist Practices and Gender Politics: The Operation of Multiple Masculinities in International Relations». In *The "Man Question" in International Relations*, sous la dir. de Marysia Zalewaki et Kane Parpart. Boulder, Westview Press, p.28-53.
- Marchand H. Marianne. 1998. «Different Communities/ Different Realities/ Different Encounters: A Reply to J. Ann Tickner. » *International Studies Quarterly*, vol. 42, no. 1, p.199-204.
- Marchand H. Marianne et Anne S. Runyan. 2000. *Gender and global restructuring: Sightings, Sites and Resistances*. Londres, Routledge/RIPE.
- McKeen, Wendy et Ann Porter. 2003. « Politics and Transformation: Welfare State Restructuring in Canada ». In *Changing Canada. Political Economy as Transformation*, sous la dir. de Wallace Clement et Leah, H. Vosko. Montréal, McGill-Queen's University Press, p.109-134.
- Mohanty, Talpade Chandra, Ann Russo et Lourdes Torres (ed.). 1991. *Third World Women and the Politics of Feminism*. Bloomington, Indiana University Press, p.1-47.
- Mohanty, Talpade, Chandra. 1997. «Women Workers and Capitalist Scripts: Ideologies of Domination, Common Interests, and the Politics of Solidarity». In *Feminist Genealogies, Colonial Legacies, Democratic Future*, sous la dir. de Jaxqui M. Alexander et Chandra Talpade Mohanty. Londres, Routledge, p. 3-29.
- Picchio, Antonella. 1981. «Social Reproduction and Labour Market Segmentation». In *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, sous la dir. de Frank Wilkinson. Londres, Academic Press, p.193-210.
- _____. 1992. *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Sassen, Saskia. 2004. *Globalisation and Its Discontents*. New York, The New Press, 1998.
- Standing, Guy. 1989. «Global Feminization Through Flexible Labour». *World Development*, vol.17, no.7, p. 1077-1095.
- Tiano, Susan. 1990. «Maquiladora Women: A New Category of Workers? » In *Women Workers and Global Restructuring*, sous la dir. de Kathryn Ward. New-York, Ithaca, ILR Press.

- _____. 1994. *Patriarchy on the Line: Labor, Gender, and Ideology in the Mexican Maquila Industry*. Philadelphia, Temple University Press.
- Tickner, J. Ann. 1997. «You Just Don't Understand: Troubled Engagements Between Feminists and IR Theorists». *International Studies Quarterly*, vol. 41, no 4, p.611-632.
- _____. 1998. «Continuing the Conversation». *International Studies Quarterly*, vol. 42, no 1, p.205-210.
- _____. 2001. *Gendering World Politics: Issues and Approaches in the Post-Cold War Era*. New York, Columbia University Press.
- Vosko, Leah F. 2000. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto, University of Toronto Press.
- _____. 2002. «Phases of Feminist Political Economy: Reviving Debates, Recasting Theory». *Studies of Political Economy*, vol. 68, p. 55-84.
- Whitworth, Sandra. 1997. *Feminism and International Relations: Towards a Political Economy of Gender in Interstate and Non-Governmental Institutions*. Basingstoke, Macmillan.
- Wichterich, Christina. 2000. *The Globalized Woman. Reports From a Future of Inequality*. New York, Zed Books.

Publications portant sur la mondialisation

- Broad, David. 2000. *Hollow Work, Hollow Society? Globalization and the Casual Labour Problem in Canada*. Halifax, Fernwood Publishing.
- Cox, Robert. 1996. «A Perspective on Globalization». In *Globalization. Critical Reflections*, sous la dir. de James H. Mittelman. Boulder, Lynne Rienner Publishers Inc.
- Gill, Steven et David Law. 1988. *The Global Political Economy*. Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Giddens, Anthony. 2000. *Runaway World: How Globalisation is Reshaping our Lives*. New York, Routledge.

- Mittelman, James. 1996. *Globalization: Critical Reflections*. Boulder, Colorado, Lynne Rienner Publishers.
- _____. 2000. *The Globalization Syndrome: Transformation and Resistance*. New Jersey, Princeton University Press.
- Panitch, Leo et Colin Leys (ed.). 2000. *Working classes, Global Realities*. Londres, Merlin Press.
- Standford, Jim et Leah F. Vosko (ed.). 2004. *Challenging the Market: the Struggle to Regulate Work and Income*. Montréal, McGill-Queen's University Press.
- Van der, Pijl. 1998. *Transnational Classes and International Relations*. Londres, Routledge.
- Yates, Michael D. 2003. *Naming the System: Inequality and Work in the Global Economy*. New-York, Monthly Review Press.
- Yates, Michael D. 2001. «The “New” Economy and the Labor Movement». *Monthly Review*, vol. 52, no.11, p. 28-42.

Publications sur l’Afrique du Sud post-apartheid

- Adelzadeh, Azghar et Vishnu Padayachee. 1994. «The RDP White Paper: Reconstruction of a Development Vision». *Transformation*, vol. 25.
- Barbier, Jean-Claude. 1991. *L’Afrique du Sud après l’apartheid*. Paris, Éditions Kimé.
- Jacobs, Sean et Richard Callad (ed.). *Thabo Mbeki’s World*. Pietermaritzberg, University of Natal Press.
- Bentley, Kristina. 2004. «Women’s Human Rights and the Feminisation of Poverty in South Africa». *Review of African Political Economy*, vol. 31, no. 100, juin 2004, p.247-261.
- Bhorat, Haroon. «Explaining Employment Trends in South Africa: 1993–1998». *New Agenda*, fourth quarter, Cape Town.
- Bond, Patrick. 2000. *Elite Transition. From Apartheid to Neoliberalism in South Africa*. Londres et Pietermaritzburg, Pluto Press & University of Natal Press.

- Bradshaw, York et Ndegwa N. Stefen (ed). 2000. *The Uncertain Promises of Southern Africa*. Bloomington, Indiana University Press..
- Buhlungu, Sakhela et Edward Webster. 2004. «Between Marginalisation and Revitalisation? The State of Trade Unionism in South Africa. *Review of African Political Economy*, vol.31, no.100, juin 2004, p. 229-245.
- Coquerel, Paul. 1991. *L'Afrique du Sud des Afrikaners*. Bruxelles, Éditions Complexes.
- Deegan Heather. 2001. *The Politics of the New South Africa. Apartheid and After*. New York, Longman.
- Desai, Ashwin. 2002. *We Are the Poors: Community Struggles in Post-apartheid South Africa*. New York, Monthly Review Press.
- _____. 2003. «Neoliberalism and Resistance in South Africa». *Monthly Review*, vol. 54, no.8, p.16-28.
- Gall, Gregory. 1991. «Trade Unions and the ANC in the New South Africa.» *Review of African Political Economy*, vol. 24, no. 72, juin 1997, p. 203-218.
- Gelb, Stephen. 1991. *South Africa's Economic Crisis*. Cape Town, David Phillip.
- Habib, Adam et Vishnu Padayachee. 1999. «Afrique du Sud: politique et stratégie économique». *Revue Tiers Monde*, t. XL, no. 159, juillet-septembre, p. 501-529.
- _____. 2000. «Economic Policy and Power Relations in South Africa's Transition to Democracy». *World Development*, vol. 28, no.2, p. 245-263.
- Hamman, J. 1996. «The Impact of Labour Policy on Rural Livelihoods on Western Cape Wine and Fruit Farms». In *Creating Rural Livelihoods in the Western Cape*, sous la dir. de De Klerk, Lipton et Durban Lipton, Indicator Press.
- Hemson, D. 1996. «Beyond the Frontier of Control. Trade Unionism and the Labour Market in the Durban Docks». *Transformation*, vol. 30, p. 83-114.
- Jordan, Pallo. 2004. «The African National Congress: From Illegality to the Corridors of Power». *Review of African Political Economy*, vol.31, no.100, p.203-212.

- Kenny, Bridgit. 1998. «The Casualisation of the Retail Sector in South Africa» *Indicator of South Africa*, vol. 15, no, 4, p. 25-31.
- Kenny, Bridgit et Eddie Webster. 1999. «Eroding the Core: Flexibility and the Re-Segmentation of the South African Labour Market». *Critical Sociology*, vol. 24, no.3, p.216-243.
- Klerck, G. 1994. «Industrial Restructuring and the Casualisation of Labour: A Case Study of Subcontracted Labour in the Process Industries». *South African Sociological Review*, vol. 7, no. 1, p. 32-62.
- L'Écuyer, François. 2004. «The Commodification of Life and Community Struggles in Post-apartheid South Africa». In *At War With the City*, sous la dir. de Paola Somma. United Kingdom, Urban International Press, p. 147-164.
- Lodge, Tom. 1999. *South African Politics since 1994*. Cape Town et Johannesburg, David Philip Publishers.
- Marais, Hein. 1998. *South Africa, Limits to Change, the Political Economy of Transformation*. London, UCT press.
- _____. 1999. «Topping Up the Tank: the Reproduction of ANC Power Since 1994». *Development Update*, vol. 3, no.1.
- McDonald, David et John Pape. 2002. *Cost Recovery and the Crisis of Service Delivery in South Africa*. Londres et Pretoria, Zed Press & Human Sciences Research Council Press.
- Ngwane, Trevor. 2003. «Sparks in the Township». *New Left Review*, vol. 22, juillet-août 2003, p.37-56.
- Nitzan, Jonathan et Bichler, Shimshon. 2001 «Going Global :Differential Accumulation and the Great U-turn in South Africa and Israel». In *Review of Radical Political Economics*, vol. 33, no 1, p.21-55.
- O'Meara Dan. 1996. *Forty Lost Years. The Apartheid State and the politics of the National Party, 1948-1994*. Randburg, Ravan Press.
- Padayachee, Vishnu. 1994. «Debt, Development and Democracy: The IMF in Post-Apartheid South Africa». In *Review of African Political Economy*, no. 62, vol. 21, p. 585-597.

- _____. 1996. «Progressive Academic Economists and the challenge of Development in South Africa's Decade of Liberation». *In Review of African Political Economy*, vol. 25, no. 7, p. 431-450.
- Saul, John. 1986. «South Africa: The Question of Strategy». *New Left Review*, vol. 160, novembre-décembre 1986, p.3-24.
- _____. 1991. «South Africa: Between Barbarism and Structural Reform». *New Left Review*, vol. 188, juillet-août 1991, p.3-44.
- _____. 1993. *Recolonization and Resistance in Southern Africa in the 1990s*. Trenton, African World Press.
- _____. 2001. *Millennial Africa: Capitalism, Socialism, Democracy*. Trenton, Africa World Press.
- Seekings, Jeremy. 2004. «Trade Unions, Social Policy and Class Compromise in Post-apartheid South Africa». *Review of African Political Economy*, vol.31, no. 100, juin 2004, p.299-312.
- Sisk, Timothy D. 1995. *Democratization in South Africa: the Elusive Social Contract*. Princeton, Princeton University Press.
- Skinner, C. et I. Valodia. 2002. «Labour Market Policy, Flexibility and the Future of Labour Relations : the Case of KwaZulu-Natal Clothing Industry». *Transformation*, vol. 50.

Publications issues de groupes de recherche

- Clarke, Marlea et Bridgit Kenny. 2001. «Falling Out of the Loop: Protecting Casual Workers in South Africa's Retail Sector». *Labour Research Service Report: Bargaining Indicators*, LRS, Cape Town, South Africa.
- COSATU. 1997. *The September Commission on the Future of Trade Unions*. COSATU, Johannesburg.
- Cottle, E. et Deedat Hamed. 2002. *The Cholera Outbreak: a 2000-2002 Case Study of the Source of the Outbreak in the Madlebe Tribal Authority Areas, Uthungulu Region, KwaZulu-Natal*. Rural Development Services Network & International Labour Research and Information Group, Johannesburg et Cape Town.

- Cranskaw, O. 1997. «Shifting Sands: Labour Market Trends and Unionisation». *South African Labour Bulletin*, vol. 21, no. 5.
- Deedat, Hamed. 2002. *Gender and Economic Reforms in Africa (GERA) Report on the South African Footwear Industry*. International Labour Resource and Information Group, Cape Town.
- Desai, Ashwin et R. Pithouse. 2003. *But We Were Thousands. Dispossession, Resistance, Repossession and Repression in Mandela Park*. Center for Civil Society, Durban.
- Fill-Flynn, M. 2001. *The Electricity Crisis in Soweto*. Municipal Services Project Occasional Paper Series, no. 4, Toronto & Johannesburg, Queen's University & University of the Witwatersrand.
- Kenny, Bridgit et A. Bezuidenhout. 1999. «Fighting Sub-Contracting: Legal Protections and Negotiating Strategies». *SA Labour Bulletin*, vol. 23, no. 3.
- McDonald, David et Laïla Smith. 2002. *Privatizing Cape Town. Service Delivery and Policy Reforms since 1996*. Municipal Services Project Occasional Paper Series, no. 7, Toronto et Johannesburg, Queen's University et University of Witwatersrand.
- Naidoo, Prishani. 2001. «Mobilizing Feminism-s in the Interest of the Poor: The Case of South Africa». Johannesburg. Unpublished paper.
- _____. 2002. *The Status of Women in Orange Farm. Experiences and Responses to GEAR*. Khanya College & Khanya Women's Consortium, Johannesburg.
- Pape, John. 2000. *Gender And Globalisation In South Africa: Some Preliminary Reflections on Working Women and Poverty*. International Labour Resource and Information Group, Cape Town, Occasional Paper Series.
- Ray, M. 1997. «Flexible Production: Shaping Up to Globalisation». *SA Labour Bulletin*, vol. 21, no.5.
- Rees, E. 1997. «Flexible Labour : Meeting the Challenge». *SA Labour Bulletin*, vol. 21, no. 5.
- _____. 1999. *Building a Union at Home for Casual Workers: A Study of SACCAWU in the Retail Sector*. NALEDI, Johannesburg.

- Samson, Melanie. 1997. «Women Workers: Paying for Globalisation». *South African Labour Bulletin*, vol. 21, no.1, p.8-13.
- Tsikata, Dzodzi et Johanna Kerr. 2000. *Demanding Dignity: Women Confronting Economic Reforms in Africa*. Gender and Economic Reforms in Africa (GERA) Programme. The North South Institute and Third World Network-Africa, Ottawa, Renouf Publishing Co.Ltd.
- Trade Union Research Project. 1997. *South Africa in the Global Economy : Understanding the Challenges. Working Towards Alternatives*. Center for Industrial, Organisational and Labour Studies, University of Natal, Durban.
- Valodia, I. 1991. «Increase in Casual and Temporary Work: the Case of Shopworkers». *South African Labour Bulletin*, vol. 15, Johannesburg, Umanyano Publications.
- Watkinson, E. et C. Horton. 2001. *Characteristics of the South African Labour Force*. NALEDI, Johannesburg.
- Whiteford, A. et D. van Seventer. 1999. *Winners and Losers: South Africa's Changing Income Distribution in the 1990s*. Menlo Park, WEFA Southern Africa.

Publications issues de conférences

- Bakker, Isabella. 2001. «Neoliberal Governance and the Reprivatization of Social Reproduction.» In *Conference on Gender, Political Economy and Human Security*. York University, Toronto, 5 octobre 2001.
- Basset, Carolyn. 2004. «The Demise of the Social Contract in South Africa». In *Conference on the Ten Years of Democracy in Southern Africa*, Queen's, Queen's University, 2-5 mai 2004.
- Clarke, Marlea. 2004. «Democratisation and Labour Market Reform: Re-regulation and Re-segmentation». In *Conference on the Ten Years of Democracy in Southern Africa*, Queen's University, 2-5 mai 2004.
- Mills, W. Shireen. 2004. «The Situation of the Elusive Independent Contractor and Other Forms of Atypical Employment in South Africa : Balancing Equity and Flexibility». In *Conference on the Ten Years of Democracy in Southern Africa*, Queen's, Queen's University, 2-5 mai 2004.

Publications gouvernementales et institutionnelles

African National Congress. 1994. *Reconstruction and Development Programme*. Johannesburg, Umanyano Publications.

_____. *Reconstruction and Development Programme White Paper*. Johannesburg, Umanyano Press, Septembre 1994.

Banque Mondiale. 2005. *South Africa at a glance*. The World Bank Group. <http://www.worldbank.org/>

_____. 2002. *Summary Gender Profile for South Africa*. GenderStats. [www.http://devdata.worldbank.org/genderstats/home.asp](http://devdata.worldbank.org/genderstats/home.asp)

Clarke, Marlea et Halton Cheadle. 2000. *National Studies on Worker Protection : Country Study: South Africa*. International Labour Office, Genève.

Constitution of the Republic of South Africa. Act 108 of 1996. Adoptée le 8 mai 1996. [http://www. Polity.org.za/govdocs/constitution/saconst.html](http://www.Polity.org.za/govdocs/constitution/saconst.html)

Government of South Africa. Juin 1996. *Growth, Employment and Redistribution: a Macro-economic Strategy*. Pretoria, Ministry of Finance.

MERG. 1993. «Making Democracy Work: A Framework for Macro-economic Policy in South Africa». Bellville, Cape Town, CDS Publications.

Statistics South Africa. *Labour Force Survey*, Pretoria, 26 Septembre 2005.

Statistics South Africa. *Labour Force Survey*, Pretoria, 25 Septembre 2001.

Van Ameringen, Marc (dir.). 1995. *Building a New South Africa. Volume 1. Economic Policy: a Report from the Mission on Economic Analysis and Policy Formulation for Post-apartheid South Africa*. Centre de Recherches pour le Développement International, Ottawa, 120 pages.

Vosko, Leah F. 2004. *Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work*. Ottawa, Law Commission of Canada, juillet 2004. http://www.lcc.gc.ca/research_project/er/tvw/resources/

Ouvrages de référence

- Aglietta, Michel. 1979. *A Theory of Capitalist Regulation*. Londres, NLB.
- Bensussan-Labica. 1982. *Dictionnaire critique du marxisme*. Quadrige, Presses Universitaires de France.
- Brémond, Jeannine et Alain Gélédan. 1990. *Dictionnaire économique et social*. Paris, Hatier.
- Engels, Friedrich. 1936. *L'origine de la famille, de l'État et de la propriété privée*. Paris, Costes.
- Piotte, Jean-Marc. 1997. *Les grands penseurs du monde occidental*. Québec, Fides.
- Polanyi, Karl. 1983. *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Paris, Éditions Gallimard.
- Mendell, Marguerite et Kari Polanyi-Levitt. 1987. «Karl Polanyi : His Life and Times». *Studies in Political Economy*, vol. 22, printemps 1987, p. 7-39.
- Wood Meiksins, Ellen. 1999. *The Origins of Capitalism*. New York, Monthly Review Press.

Entrevues

- Vaillancourt, Brigitte. Entrevue avec Christine Lusu, au Cap, le 20 janvier 2003.
- _____. Entrevue avec Beval Lucas, au Cap, le 21 janvier 2003.
- _____. Entrevue avec Temple Machile, Crosby Boy et Monde Ncayo, à Cape Town, le 10 février 2003.
- _____. Entrevue avec Shane Godfrey, au Cap, le 21 janvier 2003.
- _____. Entrevue avec des travailleurs temporaires, au Cap, le 6 mars 2003.

- _____. Entrevue avec Marlea Clarke, au Cap, le 13 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Hugo Lambrechts, à Johannesburg, le 14 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Andy McLaurin, à Johannesburg, le 14 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Philip Nlocosi et Lee Modiga, à Johannesburg, 15 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Patricia Apolis, à Johannesburg, 14 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Brian Magqaza, à Johannesburg, le 17 mars 2003.
- _____. Entrevues avec les femmes de chambre, au Cap, le 28 mars 2003.
- _____. Entrevue avec Danielle Jetha et Tracey Hibbert, au Cap, le 3 avril 2003.
- _____. Entrevue avec Elizabeth Jack et Merle Barchman, au Cap, le 4 avril 2003.

Autres

Southern Sun Hotels. 2002. *Corporate Citizenship and Sustainability Report 2002*. Johannesburg.